

**ANÁLISIS DE FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ESTRÉS
LABORAL EN DOCENTES DE PLANTA DE LAS FACULTADES DE CIENCIAS
ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS E INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE OCCIDENTE.**

**ADRIANA PATIÑO LENIS
HUMBERTO ANDRÉS GUTIÉRREZ GIL**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI
2013**

**ANÁLISIS DE FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ESTRÉS
LABORAL EN DOCENTES DE PLANTA DE LAS FACULTADES CIENCIAS
ECONÓMICAS-ADMINISTRATIVAS E INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE OCCIDENTE.**

**ADRIANA PATIÑO LENIS
HUMBERTO ANDRÉS GUTIÉRREZ GIL**

Proyecto de grado para obtener el título de Administrador de Empresas

**Director:
LUIS ENRIQUE SUAREZ CIFUENTES
Antropólogo**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI
2013**

Nota de aceptación:

Aprobado por el Comité de Grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad Autónoma de Occidente para optar al título de Administrador de Empresas

JORGE ELIECER PIEDRAHITA
Jurado

JUAN CARLOS AGUILAR JOYAS
Jurado

Santiago de Cali, 28 de Noviembre 2013

AGRADECIMIENTOS

En este presente trabajo de investigación queremos agradecer principalmente a Dios por derramar sus bendiciones y permitirnos culminar esta etapa de nuestras vidas, a nuestros padres y familiares por brindarnos su apoyo moral y económico para terminar nuestros estudios y lograr el objetivo que era llegar a ser unos profesionales.

A la Universidad Autónoma de Occidente y a cada uno de los docentes que contribuyeron en nuestra formación académica y profesional en especial al docente Luis Enrique Suarez Cifuentes, por su dedicación y compromiso en el acompañamiento que nos aportó para la elaboración de este trabajo.

Y a cada uno de nuestros amigos, compañeros u otras personas que contribuyeron directa o indirectamente a que este gran sueño de ser unos profesionales se hiciera una realidad.

CONTENIDO

RESUMEN	31
INTRODUCCIÓN	32
1. ANTECEDENTES	34
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	39
2.1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	39
2.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	42
2.3.SISTEMATIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	42
3. JUSTIFICACIÓN	43
4. OBJETIVOS	44
4.1.OBJETIVO GENERAL	44
4.2.OBJETIVOS ESPECIFICOS	44
5. MARCO DE REFERENCIA	45
5.1.MARCO CONCEPTUAL	45
5.1.1. Factor de riesgo psicosocial.	45
5.1.2. Modelo de Matteson e Ivancevich, el estrés del sistema o de estrés orientado a la dirección.	47
5.1.3. Modelo de karasek, demanda-control:	49
5.1.4. Estrés.	51
5.1.5. Estrés laboral.	53
5.1.6. Factores asociados al estrés.	54
5.2.MARCO TEÓRICO	55
5.2.1.La teoría general de los sistemas.	56
5.2.2.Teoría el comportamiento	60

5.3.MARCO LEGAL	62
5.3.1.Resolución 002646 de 2008(Julio 17 de 2008).	63
5.3.2.Capítulo I. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones.	64
5.3.3.Capitulo II. Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos.	66
5.3.4.Capítulo III. Intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos.	70
5.3.5.Capítulo IV. Determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional	75
5.3.6. Capítulo V. Disposiciones finales	76
 6. METODOLOGIA	 77
6.1.TIPO DE ESTUDIO	77
6.2.POBLACIÓN Y MUESTRA	77
6.2.1.Unidades de muestreo utilizadas.	78
6.2.2.Cálculo de tamaño de la muestra para la facultad de ciencias económicas y administrativas	78
6.2.3.Cálculo de tamaño de la muestra para la facultad de ingeniería	79
6.3.FUENTES DE INFORMACIÓN (PRIMARIA – SECUNDARIA)	79
6.4.PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	79
6.5.TÉCNICAS DE ANÁLISIS	80
 7. GENERALIDADES DE LA EMPRESA	 82
 8. DESARROLLO DEL PRIMER OBJETIVO	 85
 9. DESARROLLO DEL SEGUNDO OBJETIVO	 210
9.1.CUESTIONARIO PARA LA VALORACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA ENSEÑANZA (CV-FRP).	210
9.1.1.Presentación.	210
9.1.2.Utilidad.	210
9.1.3.Factores de riesgo.	211

9.1.4.Prospectiva.	215
9.1.5.Procedimiento para hallar un índice de riesgo.	216
9.1.6.Perfil de la valoración del riesgo.	218
9.1.7.Valoración del riesgo utilizando el cuestionario CV-FRP.	223
9.1.8.Características del trabajo docente, factores de riesgo y acciones preventivas	227
9.1.9.Factores de riesgo y propuestas de acción preventiva.	228
 10. DESARROLLO DEL TERCER OBJETIVO	 235
10.1.FACTORES MÁS IMPORTANTES POR PROGRAMA, GÉNERO, EDAD Y ESTADO CIVIL EN LOS DOCENTES DE PLANTA DE LAS FACULTADES DE CIENCIAS ECONÓMICAS-ADMINISTRATIVAS E INGENIERÍA	261
 11. DESARROLLO DEL CUATRO OBJETIVO	 287
 12. CONCLUSIONES	 291
 13. RECOMENDACIONES	 293
 BIBLIOGRAFIA	 296
 ANEXOS	 302

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. La teoría X y Y	62
Cuadro 2. Ficha técnica	81
Cuadro 3. FRP (Factores de Riesgo Psicosocial)	215
Cuadro 4. V factor	216
Cuadro 5. Valoración de riesgo	218
Cuadro 6. Perfil de la valoración del riesgo	219
Cuadro 7. Calculo de valores puntuados en cada ítem	220
Cuadro 8. Ejemplo de valoración de riesgo en un puesto de trabajo	221
Cuadro 9. Sumatoria de la valoración de cada factor	222
Cuadro 10. Señalación de la valoración de cada factor	223
Cuadro 11. VI factor: exigencias cuantitativas y control del tiempo	224
Cuadro 12. Valoración de riesgo	225
Cuadro 13. Propuestas de acción preventiva	229

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Ilustración Mapa conceptual del estrés laboral	48
Figura 2. Ilustración Modelo de exigencias psicológicas-control	50
Figura 3. Ilustración-ubicación geográfica	83
Figura 4. Ilustración Mapa del Campus	84
Figura 5. Grafico - GENERO	85
Figura 6. Grafico - EDAD	86
Figura 7. Grafico - ESTADO CIVIL	86
Figura 8. Grafico - PROGRAMA	87
Figura 9. Grafico - Ítem 1. Influencia en la universidad	87
Figura 10. Grafico - Ítem 2. Toma de decisiones en la actividad docente	88
Figura 11. Grafico - Ítem 3. Trabajar diferente al ritmo de los compañeros	89
Figura 12. Grafico - Ítem 4. Toma de decisiones en el trabajo	90
Figura 13. Grafico - Ítem 5. Participación en decisiones de la universidad	90
Figura 14. Grafico - Ítem 6. Apoyo de los compañeros	91
Figura 15. Grafico - Ítem 7. Compañeros dispuestos a atender dificultades	92
Figura 16. Grafico - Ítem 8. Superiores inmediatos dispuestos a escuchar	92
Figura 17. Grafico-Ítem 9. La universidad ayuda a quien lo necesita	93
Figura 18. Grafico - Ítem 10. Apoyo de familias de los alumnos	93
Figura 19. Grafico - Ítem 12. Hablar con otros docentes acerca del trabajo	94
Figura 20. Grafico - Ítem 13. Consideración como profesional	95

Figura 21. Grafico-Ítem 14. Mal ambiente laboral entre compañeros	96
Figura 22. Grafico-Ítem 15. Conocimiento de resultado del trabajo	96
Figura 23. Grafico-Ítem 16. La universidad favorece oportunidades para el profesional	97
Figura 24. Grafico-Ítem 17. Planificación de trabajo por los jefes mal realizadas	97
Figura 25. Grafico-Ítem 18. Solución de conflictos por parte del equipo directivo	98
Figura 26. Grafico-Ítem 19. Deficiente comunicación con directivos	99
Figura 27. Grafico- Ítem 20. Directivos que motivan al trabajo	99
Figura 28. Grafico- Ítem 21.Sufrir de agresiones, maltrato o vejaciones	100
Figura 29. Grafico-Ítem 22. Afectado/a por conflictos con compañeros/as	100
Figura 30. Grafico- Ítem 23. Sometido/a a hostigamiento o acoso	101
Figura 31. Grafico -Ítem 24. Conflictos con alumnos	101
Figura 32. Grafico- Ítem 25. Quejas frecuentes sobre el comportamiento del alumnado	102
Figura 33. Grafico-Ítem 26. Disposición de recursos o protocolos eficaces para la resolución de conflictos	103
Figura 34. Grafico-Ítem 27. Disposición de tiempo para llevar el trabajo al día	103
Figura 35. Grafico- Ítem 28. Horario laboral genera estrés o fatiga	104
Figura 36. Gráfico- Ítem 29. El reemplazo de docentes	104
Figura 37. Grafica-Ítem 30. Trabajo con posibilidad de interrupción y descanso	105

Figura 38. Grafico-Ítem 31. Preparación del trabajo con antelación	105
Figura 39. Grafico-Ítem 32. Realizar demasiadas tareas	106
Figura 40. Grafico-Ítem 33 Memorizar muchos datos en el trabajo	106
Figura 41. Grafico-Ítem 34. Toma de decisiones sin apresurarse	107
Figura 42. Grafico-Ítem 35. Manejo de muchos conocimientos para realizar el trabajo	107
Figura 43. Grafico-Ítem 36. Trabajo monótono y repetitivo	108
Figura 44. Grafico-Ítem 37. Exigencia de atención elevada	108
Figura 45. Grafico-Ítem 38. Trabajo con situaciones de desgaste emocional relevante	109
Figura 46. Grafico-Ítem 39. Olvido fácil de los problemas del trabajo	109
Figura 47. Grafico-Ítem 40. Necesidad de ocultar emociones en el trabajo	110
Figura 48. Grafico-Ítem 41.Toma de decisiones muy difíciles en el trabajo	111
Figura 49. Grafico-Ítem 42. Concentración de detalles en el trabajo	111
Figura 50. Grafico-Ítem 43. Exigencia de atención elevada en el trabajo	112
Figura 51. Grafico-Ítem 44. Alto nivel de precisión en el trabajo	112
Figura 52. Grafico-Ítem 45. Problemas de concentración en el trabajo	113
Figura 53. Grafico-Ítem 46. Cambios laborales sin el consentimiento del docente.	114
Figura 54. Grafico-Ítem 47. Recibir información que se necesita para realizar el trabajo.	114
Figura 55. Grafico-Ítem 48. Previsibilidad en las tareas y dificultades del trabajo	115

Figura 56. Grafico -Ítem 49. Conocimiento del margen de autonomía en el trabajo	116
Figura 57. Grafico-Ítem 50. Objetivos y funciones claros en el trabajo	116
Figura 58. Grafico-Ítem 51. Conocimiento de responsabilidades y tareas	117
Figura 59. Grafico- Ítem 52. Consultas para toma de decisiones	117
Figura 60. Grafico-Ítem 53. Aplicación del reglamento interno genera protestas	118
Figura 61. Grafico-Ítem 54. Aplicación de funciones bien definidas en la universidad	118
Figura 62. Grafico-Ítem 55. Desempeño del docente valorado por unos y despreciado por otros	119
Figura 63. Grafico-Ítem 56. Exigencia de cosas contradictorias en el trabajo	120
Figura 64. Grafico-Ítem 57. Realizar tareas que deberían hacerse de otra manera	120
Figura 65. Grafico-Ítem 58. Recibir órdenes contradictorias	121
Figura 66. Grafico-Ítem 59. Se espera de que haga aquello no puede hacer	121
Figura 67. Grafico-Ítem 60. Trabajo como docente poco importante	122
Figura 68. Grafico-Ítem 61. Las tareas educativas que se realizan tienen sentido	122
Figura 69. Grafico-Ítem 62. Compromiso con la profesión	123
Figura 70. Grafico-Ítem 64. Influencia del trabajo en otras personas	123
Figura 71. Grafico-Ítem 64. El trabajo impide tomar iniciativas	124
Figura 72. Grafico-Ítem 65. El trabajo permite aprender cosas nuevas	124

Figura 73. Grafico-Ítem 66. Continuar formación para mejorar en el trabajo docente	125
Figura 74. Grafico-Ítem 67. Carencias materiales y de recursos generan problemas	125
Figura 75. Grafico-Ítem 68. Toma de decisiones propias en el trabajo	126
Figura 76. Grafico-Ítem 69. Decidir la forma de trabajar una asignatura	126
Figura 77. Grafico-Ítem 70. Gustaría tener otros cursos aparte de los asignados	127
Figura 78. Grafico-Ítem 71. Gustaría tener otros cursos aparte de los asignados	128
Figura 79. Grafico-Ítem 72. Problemas de la universidad hacen parte del docente	128
Figura 80. Grafico-Ítem 73. Acorde con objetivos y principios de la universidad	129
Figura 81. Grafico-Ítem 74. Alternativas de solución en dificultades que dependen del docente	130
Figura 82. Grafico-Ítem 75. Control de emociones en el trabajo	130
Figura 83. Grafico-Ítem 76. Habilidades didácticas adecuadas a dificultades actuales	131
Figura 84. Grafico-Ítem 77. Conseguir buenos niveles de aprendizaje en alumnos	132
Figura 85. Grafico-Ítem 78. Organización y planificación para prevenir problemas frecuentes en la universidad	132
Figura 86. Grafico-Ítem 79. Falta de eficacia pedagógica para resolución de problemas	133
Figura 87. Grafico-Ítem 80. Satisfacción con condiciones ambientales	133

Figura 88. Grafico-Ítem 81. Jubilación con impaciencia	134
Figura 89. Grafico-Ítem 82. Satisfacción con el trabajo	134
Figura 90. Grafico-Ítem 83. Sentirse desarrollado en el trabajo	135
Figura 91. Grafico-Ítem 84. Insatisfacción con el trabajo	135
Figura 92. Grafico-Ítem 85. Interferencias en el trabajo que generan riesgo para la salud	136
Figura 93. Grafico-Ítem 86. Compatibilidad de horarios con la vida familiar	136
Figura 94..Grafico-Ítem 87. Tareas laborales que perjudican la vida familiar	137
Figura 95. Grafica-Ítem 88. Compatibilizar trabajo y vida personal	138
Figura 96. Grafico-Ítem 89. Problemas de salud que dificultan el trabajo a los demás	138
Figura 97. Grafico-Ítem 90. Problemas de salud de compañeros que dificultan el trabajo	139
Figura 98. Grafico-Ítem 91. Problemas relevantes de estrés o desánimo	139
Figura 99. Grafico-Ítem 92. Sentirse alterado e irritable	140
Figura 100. Grafico-Ítem 93. Compañeros/as alterados e irritables	141
Figura 101. Grafico-Ítem 94. Sentirse agobiado en los cursos	141
Figura 102. Grafico-Ítem 95. En general, los compañeros se sienten agobiados	142
Figura 103. Grafico-Ítem 96. Bajas laborales más frecuentes que en otras universidades	142
Figura 104. Grafico-Ítem 97. Preocupación de quedarse sin trabajo	143
Figura 105. Grafico-Ítem 98. Preocupación por cambio de horario	143

Figura 106. Grafico-Ítem 93. Estabilidad en el empleo	144
Figura 107. Grafico-Ítem 100. Facilidad de perder el empleo	144
Figura 108. Grafico-Género	145
Figura 109. Grafico-Edad	146
Figura 110. Grafico-Estado civil	147
Figura 111. Grafico- Programa -	148
Figura 112. Grafico-Ítem 1. Influencia en la universidad	149
Figura 113. Grafica-Ítem 2. Toma de decisiones en la actividad docente	150
Figura 114. Grafico-Ítem 3. Trabajar diferente al ritmo de mis compañeros	150
Figura 115. Grafico-Ítem 4. Tomar decisiones para disminuir las dificultades de mi trabajo	151
Figura 116. Grafico-Ítem 5. Participación en decisiones de la universidad	152
Figura 117. Grafico-Ítem 6. Apoyo de los compañeros	152
Figura 118. Grafico -Ítem 7. Compañeros dispuestos atender dificultades	153
Figura 119. Grafico-Ítem 8. Superiores inmediatos dispuestos a escuchar	154
Figura 120. Grafico-Ítem 9. La universidad ayuda a quien lo necesita	154
Figura 121. Grafico-Ítem 10. Apoyo de familia de alumnos	155
Figura 122. Grafico-Ítem 11. Reconocimiento del trabajo	155
Figura 123. Grafico-Ítem 12. Hablar con los docentes acerca del trabajo	156
Figura 124. Grafico-Ítem 13. Consideración como profesional	157
Figura 125. Grafico-Ítem 14. Mal ambiente laboral entre compañeros	157

Figura 126. Grafico-Ítem 15. Conocimiento del resultado del trabajo	158
Figura 127. Grafico-Ítem 16. La universidad favorece oportunidades para el profesional	158
Figura 128. Grafico-Ítem 17. Planificación del trabajo por los jefes mal realizada	159
Figura 129. Grafico-Ítem 18. Solución de conflictos por parte de los directivos	160
Figura 130. Grafico-Ítem 19. Deficiente comunicación con directivos	160
Figura 131. Grafico-Ítem 20. Directivos que motivan al trabajo	161
Figura 132. Grafico-Ítem 21. Sufrir de agresiones, maltrato o vejaciones	161
Figura 133. Grafico-Ítem 22. Afectado/a por conflictos entrecompañeros/as	162
Figura 134. Grafico-Ítem 23. Sometido/a a hostigamiento o acoso	162
Figura 135. Grafico-Ítem 24. Conflictos con alumnos	163
Figura 136. Grafico-Ítem 25. Quejas sobre el comportamiento del alumnado	164
Figura 137. Grafico-Ítem 26. Disposición de recursos eficaces para la resolución de conflictos	164
Figura 138. Grafico-Ítem 27. Disposición de tiempo para llevar el trabajo al día	165
Figura 139. Grafico-Ítem 28. Horario laboral genera estrés o fatiga	166
Figura 140. Grafico-Ítem 29. El reemplazo de docentes	166
Figura 141. Grafico-Ítem 30. Trabajo con posibilidad de interrupción y descanso	167
Figura 142. Grafico-Ítem 31. Preparación del trabajo con antelación	167

Figura 143. Grafico -Ítem 32. Realizar demasiadas tareas	168
Figura 144. Grafico-Ítem 33. Memorizar muchos datos en el trabajo	168
Figura 145. Grafico-Ítem 34. Toma de decisiones sin apresurarse	169
Figura 146. Grafico-Ítem 35. Manejo de muchos conocimientos para realizar el trabajo	170
Figura 147. Grafico-Ítem 36. Trabajo muy monótono y repetitivo	170
Figura 148. Grafico-Ítem 37. Exigencia de atención elevada	171
Figura 149. Grafico-Ítem 38. Trabajo con situaciones de desgaste emocional relevante	171
Figura 150. Grafico-Ítem 39. Olvido fácil los problemas del trabajo	172
Figura 151. Grafico 148. Ítem 40. Necesidad de ocultar emociones en el trabajo	172
Figura 152. Grafico-Ítem 41. Toma de decisiones muy difíciles en el trabajo	173
Figura 153. Grafico-Ítem 42. Concentración de detalles en el trabajo	174
Figura 154. Grafico-Ítem 43. Exigencia de atención elevada en el trabajo	174
Figura 155. Grafico-Ítem 44. Alto nivel de precisión en el trabajo	175
Figura 156. Grafico-Ítem 45. Problemas de concentración en el trabajo	175
Figura 157. Grafico-Ítem 46. Cambios laborales sin el consentimiento de los docentes	176
Figura 158. Grafico-Ítem 47. Recibir la información necesaria para realizar el trabajo	177
Figura 159. Grafico 156. Ítem 48. Previsibilidad en las tareas y dificultades en el trabajo	177

Figura 160. Grafico-Ítem 49. Conocimiento del margen de autonomía en el trabajo	178
Figura 161. Grafico-Ítem 50. Objetivos y funciones claras en el trabajo	179
Figura 162. Grafico-Ítem 51. Conocimiento de responsabilidades y tareas	179
Figura 163. Grafico-Ítem 52. Consultas para toma de decisiones en el trabajo	180
Figura 164. Grafico 161. Ítem 53. Aplicación del reglamento interno genera protestas	180
Figura 165. Grafico-Ítem 54. Aplicación de funciones bien definidas en la universidad	181
Figura 166. Grafico-Ítem 55. Desempeño del docente valorado por uno y despreciado por otros	182
Figura 167. Grafico-Ítem 56. Exigencia de cosas contradictorias	182
Figura 168. Grafico-Ítem 57. Realizar tareas que deberían realizarse de otra manera	183
Figura 169. Grafico-Ítem 58. Recibir órdenes contradictorias	184
Figura 170. Grafico -Ítem 59. Se espera de que haga algo que no puedo hacer	184
Figura 171. Grafico 168. Ítem 60. Trabajo como docente pocoimportante	185
Figura 172. Grafico- Ítem 61. Las tareas educativas que debo realizar tienen sentido	185
Figura 173. Grafico-Ítem 62. Compromiso con la profesión	186
Figura 174. Grafico -Ítem 63. Influencia del trabajo en otras personas	186
Figura 175. Grafico -Ítem 64. El trabajo impide tomar iniciativas	187
Figura 176. Grafico -Ítem 65. El trabajo permite aprender cosas nuevas	188

Figura 177. Grafico -Ítem 66. Continuar la formación para mejorar el trabajo docente	188
Figura 178. Grafico -Ítem 67. Carencia de materiales y de recursos como generador de problemas	189
Figura 179. Grafico -Ítem 68. Toma de decisiones propias en el trabajo	189
Figura 180. Grafico-Ítem 69. Decidir la forma de trabajar una asignatura	190
Figura 181. Grafico -Ítem 70. Gusto por tener otros cursos apartes de los asignados	191
Figura 182. Grafico-Ítem 71. Referirse positivamente del trabajo de sus ventajas y sus aspectos gratos	191
Figura 183. Grafico -Ítem 72. Sentido de pertenencia por las problemáticas de la universidad	192
Figura 184. Grafico-Ítem 73. Acorde con los objetivos y principios de la universidad	192
Figura 185. Grafico -Ítem 74. Alternativas de solución en dificultades que dependen del docente	193
Figura 186. Grafico-Ítem 75. Control de emociones en el trabajo	193
Figura 187. Grafico-Ítem 76. Carencia de habilidades didácticas adecuadas a las dificultades actuales	194
Figura 188. Grafico -Ítem 77. Conseguir buenos niveles de aprendizaje en los alumnos	195
Figura 189. Grafico-Ítem 78. Organización y planificación para prevenir problemas en la universidad	195
Figura 190. Grafico-Ítem 79. Falta de eficacia pedagógica para la resolución de conflictos	196

Figura 191. Grafico-Ítem 80. Satisfacción con las condiciones ambientales	196
Figura 192. Grafico - Ítem 81. Espera de la jubilación con impaciencia	197
Figura 193. Grafico-Ítem 82. Satisfacción con el trabajo y la enseñanza	197
Figura 194. Grafico-Ítem 83. Satisfacción desarrollando el trabajo	198
Figura 195. Grafico - Ítem 84. Insatisfacción del trabajo como docente	199
Figura 196. Grafico-Ítem 85. Interferencias en el trabajo que generan riesgos para la salud	199
Figura 197. Grafico-Ítem 86. Compatibilidad de horarios con la vida familiar	200
Figura 198. Grafico-Ítem 87. Tareas laborales perjudican la vida laboral	200
Figura 199. Grafico - Ítem 88. Compatibilizar el trabajo con la vida familiar	201
Figura 200. Grafico-Ítem 89. Problemas de salud que dificultan el trabajo de los demás	202
Figura 201. Grafico-Ítem 90. Problemas de salud de a compañeros que dificultad mi trabajo	202
Figura 202. Grafico-Ítem 91. Problemas relevantes de estrés o desánimo	203
Figura 203. Grafico-Ítem 92. Sentirse alterado o irritable	203
Figura 204. Grafico-Ítem 93. Comportamiento irritable por parte de los compañeros	204
Figura 205. Grafico -Ítem 94. Sentirse agobiado en los cursos	204
Figura 206. Grafico-Ítem 95. En general, los compañeros se sienten agobiados	205
Figura 207. Grafico-Ítem 96. Bajas laborales en la universidad comparada con las de otras universidades	206

Figura 208. Grafico-Ítem 97. Preocupación por la pérdida del trabajo	206
Figura 209. Grafico - Ítem 98. Preocupación por el cambio de horarios y de grupos	207
Figura 210. Grafico - Ítem 99. Mi estabilidad en el empleo como algo positivo	208
Figura 211. Grafico-Ítem 100. Dificultad en la pérdida del empleo	209
Figura 212. Grafico-Ítem 14. Hay mal ambiente laboral entre compañeros con relación a los programas	236
Figura 213. Grafico-Ítem 14. Hay mal ambiente laboral entre compañeros con relación al género	237
Figura 214. Grafico-Ítem 14. Hay mal ambiente laboral entre compañeros con relación a la edad	237
Figura 215. Grafico-Ítem 14. Hay mal ambiente laboral entre compañeros con relación al estado civil	238
Figura 216. Grafico-Ítem 21. En mi universidad sufro agresiones, maltrato o vejaciones con relación a los programas	238
Figura 217. Grafico-Ítem 21. En mi universidad sufro agresiones, maltrato o vejaciones con relación al género	239
Figura 218. Grafico-Ítem 21. En mi universidad sufro agresiones, maltrato o vejaciones con relación a la edad	240
Figura 219. Grafico-Ítem 21. En mi universidad sufro agresiones, maltrato o vejaciones con relación al estado civil	240
Figura 220. Grafico-Ítem 23. Estoy sometida/o a hostigamiento o acoso (mobbing) con relación a los programas	241
Figura 221. Grafico-Ítem 23. Estoy sometida/o a hostigamiento o acoso (mobbing) con relación al género	241

Figura 222. Grafico-Ítem 23. Estoy sometida/o a hostigamiento o acoso (mobbing) con relación a la edad	242
Figura 223. Grafico-Ítem 23. Estoy sometida/o a hostigamiento o acoso (mobbing) con relación al estado civil	243
Figura 224. Grafico-Ítem 24. Tengo conflictos con alumnos que perjudican mi salud con relación a los programas	243
Figura 225. Grafico-Ítem 24. Tengo conflictos con alumnos que perjudican mi salud con relación al género	244
Figura 226. Grafico-Ítem 24. Tengo conflictos con alumnos que perjudican mi salud con relación a la edad	245
Figura 227. Grafico-Ítem 24. Tengo conflictos con alumnos que perjudican mi salud con relación al estado civil	245
Figura 228. Grafico-Ítem 28. Mi horario laboral me genera problemas de estrés o fatiga con relación a los programas	246
Figura 229. Grafico-Ítem 28. Mi horario laboral me genera problemas de estrés o fatiga con relación al género	247
Figura 230. Grafico-Ítem 28. Mi horario laboral me genera problemas de estrés o fatiga con relación a la edad	247
Figura 231. Grafico-Ítem 28. Mi horario laboral me genera problemas de estrés o fatiga con relación al estado civil	248
Figura 232. Grafico-Ítem 38. En mi trabajo se dan situaciones de desgaste emocional relevante con relación al género	249
Figura 233. Grafico-Ítem 38. En mi trabajo se dan situaciones de desgaste emocional relevante con relación a la edad	250
Figura 234. Grafico-Ítem 38. En mi trabajo se dan situaciones de desgaste emocional relevante con relación al estado civil	250
Figura 235. Grafico-Ítem 91. Tengo problemas relevantes de estrés o de desánimo con relación a los programas	251

Figura 236. Grafico-Ítem 91. Tengo problemas relevantes de estrés o de desánimo con relación al género	252
Figura 237. Grafico-Ítem 91. Tengo problemas relevantes de estrés o de desánimo con relación a a la edad	252
Figura 238. Grafico-Ítem 91. Tengo problemas relevantes de estrés o de desánimo con relación al estado civil	253
Figura 239. Grafico-Ítem 92. Me siento alterado/a e irritable con relación a los programas	254
Figura 240. Grafico-Ítem 92. Me siento alterado/a e irritable con relación al género	254
Figura 241. Grafico-Ítem 92. Me siento alterado/a e irritable con relación a la edad	255
Figura 242. Grafico-Ítem 92: Me siento alterado/a e irritable con relación al estado civil	256
Figura 243. Grafico-Ítem 94. En los cursos que imparto me siento agobiado con relación a los programas	256
Figura 244. Grafico-Ítem 94. En los cursos que imparto me siento agobiado por género	257
Figura 245. Grafico-Ítem 94. En los cursos que imparto me siento agobiado con relación a la edad	257
Figura 246. Grafico-Ítem 94. En los cursos que imparto me siento agobiado con relación al estado civil	258
Figura 247. Grafico-Ítem 97. Me preocupa quedarme sin trabajo o tener que encontrar otro trabajo con relación a los programas	259
Figura 248. Grafico-Ítem 97. Me preocupa quedarme sin trabajo o tener que encontrar otro trabajo con relación al género	259
Figura 249. Grafico-Ítem 97. Me preocupa quedarme sin trabajo o tener que encontrar otro trabajo con relación a la edad	260

Figura 250. Grafico-Ítem 97. Me preocupa quedarme sin trabajo o tener que encontrar otro trabajo con relación al estado civil	261
Figura 251. Grafico-Ítem 14. Mal ambiente laboral entre compañeros con relación a los programas	262
Figura 252. Grafico-Ítem 14. Mal ambiente laboral entre compañeros con relación al género	263
Figura 253. Grafico-Ítem 14. Mal ambiente laboral entre compañeros con relación a la edad	263
Figura 254. Grafico-Ítem 14. Mal ambiente laboral entre compañeros con relación al estado civil	264
Figura 255. Grafico-Ítem 21. Sufrir de agresiones, maltratos y vejaciones con relación a los programa	265
Figura 256. Grafico-Ítem 21. Sufrir de agresiones, maltratos y vejaciones con relación al género	265
Figura 257. Grafico-Ítem 21. Sufrir de agresiones, maltratos y vejaciones con relación a la edad	266
Figura 258. Grafico-Ítem 21. Sufrir de agresiones, maltratos y vejaciones con relación al estado civil	267
Figura 259. Grafico-Ítem 23. Sometido/a a hostigamiento o acoso con relación a los programas	267
Figura 260. Grafico-Ítem 23. Sometido/a a hostigamiento o acoso con relación al género	268
Figura 261. Grafico-Ítem 23. Sometido/a a hostigamiento o acoso con relación a la edad	269
Figura 262. Grafico-Ítem 23. Sometido/a a hostigamiento o acoso con relación al estado civil	269
Figura 263. Grafico-Ítem 24. Conflictos con alumnos que perjudican la salud con relación a los programas	270

Figura 264. Grafico-Ítem 24. Conflictos con alumnos que perjudican la salud con relación al género	271
Figura 265. Grafico-Ítem 24. Conflictos con alumnos que perjudican la salud con relación a la edad	271
Figura 266. Grafico-Ítem 24. Conflictos con alumnos que perjudican la salud con relación al estado civil	272
Figura 267. Grafico-Ítem 28. Horario laboral genera estrés o fatiga con relación a los programas	272
Figura 268. Grafico-Ítem 28. Horario laboral genera estrés o fatiga con relación al género	273
Figura 269. Grafico-Ítem 28. Horario laboral genera estrés o fatiga con relación a la edad	274
Figura 270. Grafico-Ítem 28. Horario laboral genera estrés o fatiga con relación al estado civil	274
Figura 271. Grafico-Ítem 38. Trabajo con situaciones de desgaste emocional relevante con relación a los programas	275
Figura 272. Grafico-Ítem 38. Trabajo con situaciones de desgaste emocional relevante con relación al género	276
Figura 273. Grafico-Ítem 38. Trabajo con situaciones de desgaste emocional relevante con relación a la edad	276
Figura 274. Grafico-Ítem 38. Trabajo con situaciones de desgaste emocional relevante con relación al estado civil	277
Figura 275. Grafico-Ítem 91. Problemas de salud de los compañeros que dificultad mi trabajo con relación a los programas	277
Figura 276. Grafico-Ítem 91. Problemas de salud de los compañeros que dificultan mi trabajo con relación al género	278
Figura 277. Grafico-Ítem 91. Problemas de salud de los compañeros que dificultan mi trabajo con relación a la edad	279

Figura 278. Grafico-Ítem 91. Problemas de salud de los compañeros que dificultan mi trabajo con relación al estado civil	279
Figura 279. Grafico-Ítem 92. Sentirse alterado/a o irritable en el trabajo con relación a los programas	280
Figura 280. Grafico-Ítem 92. Sentirse alterado/a o irritable en el trabajo con relación al género	280
Figura 281. Grafico-Ítem 92. Sentirse alterado/a o irritable en el trabajo con relación a la edad	281
Figura 282. Grafico-Ítem 92. Sentirse alterado/a o irritable en el trabajo con relación al estado civil	282
Figura 283. Grafico- Ítem 94. Sentirse agobiado en los cursos en relación con los programas	282
Figura 284. Grafico-Ítem 94. Sentirse agobiado en los cursos con relación al género	283
Figura 285. Grafico-Ítem 94. Sentirse agobiado en los cursos con relación a la edad	284
Figura 286. Grafico -Ítem 94. Sentirse agobiado en los cursos con relación al estado civil	284
Figura 287. Grafico- Ítem 97. Preocupación por la pérdida del trabajo en relación a los programas	285
Figura 288. Grafico-Ítem 97. Preocupación por la pérdida del trabajo en relación al género	286
Figura 289. Grafico -Ítem 97. Preocupación por la pérdida del trabajo en relación a la edad	286
Figura 290. Grafico-Ítem 97. Preocupación por la pérdida del trabajo en relación al estado civil	287

LISTA DE ECUACIONES

Ecuación 1. Muestra de la FCEAA	78
Ecuación 2. Muestra de la FCEAA	78
Ecuación 3. Tamaño Muestra Facultad de Ingeniería	79

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Puesto de trabajo 1	302
Anexo 2. Puesto de trabajo 2	303
Anexo 3. Puesto de trabajo 3	304
Anexo 4. Puesto de trabajo 4	305
Anexo 5. Puesto de trabajo 5	306
Anexo 6. Puesto de trabajo 6	307
Anexo 7. Puesto de trabajo 7	308
Anexo 8. Puesto de trabajo 8	309
Anexo 9. Puesto de trabajo 9	310
Anexo 10. Puesto de trabajo 10	311
Anexo 11. Puesto de trabajo 11	312
Anexo 12. Puesto de trabajo 12	313
Anexo 13. Anexo M. Puesto de trabajo 13	314
Anexo 14. Puesto de trabajo 14	315
Anexo 15. Puesto de trabajo 15	316
Anexo 16. Puesto de trabajo 16	317
Anexo 17. Puesto de trabajo 17	318
Anexo 18. Puesto de trabajo 18	319
Anexo 19. Puesto de trabajo 19	320
Anexo 20. Puesto de trabajo 20	321

Anexo 21. Puesto de trabajo 21	322
Anexo 22. Puesto de trabajo 22	323
Anexo 23. Puesto de trabajo 23	324
Anexo 24. Puesto de trabajo 24	325
Anexo 25. Puesto de trabajo 1	326
Anexo 26. Puesto de trabajo 2	327
Anexo 27. Puesto de trabajo 3	328
Anexo 28. Puesto de trabajo 4	329
Anexo 29. Puesto de trabajo 5	330
Anexo 30. Puesto de trabajo 6	331
Anexo 31. Puesto de trabajo 7	332
Anexo 32. Puesto de trabajo 8	333
Anexo 33. Puesto de trabajo 9	334
Anexo 34. Puesto de trabajo 10	335
Anexo 35. Puesto de trabajo 11	336
Anexo 36. Puesto de trabajo 12	337
Anexo 37. Puesto de trabajo 13	338
Anexo 38. Puesto de trabajo 14	339
Anexo 39. Puesto de trabajo 15	340
Anexo 40. Puesto de trabajo 16	341
Anexo 41. Puesto de trabajo 17	342

Anexo 42. Puesto de trabajo 18	343
Anexo 43. Puesto de trabajo 19	344
Anexo 44. Puesto de trabajo 20	345
Anexo 45. Puesto de trabajo 21	346
Anexo 46. Puesto de trabajo 22	347
Anexo 47. Puesto de trabajo 23	348
Anexo 48. Puesto de trabajo 24	349
Anexo 49. Puesto de trabajo 25	350
Anexo 50. Puesto de trabajo 26	351
Anexo 51. Puesto de trabajo 27	352
Anexo 52. Puesto de trabajo 28	353
Anexo 53. Puesto de trabajo 29	354
Anexo 54. Puesto de trabajo 30	355

RESUMEN

El estrés laboral se define como la respuestas de los colaboradores de una organización ante diferentes circunstancias en la empresa, puede ser favorable o desfavorable para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida del individuo, contribuyendo positivamente al desarrollo personal cuando las respuestas son favorables a los estímulos, mientras que cuando son desfavorables tiene consecuencias perjudiciales para su salud y bienestar, bajo este concepto se desarrolló una investigación cuyo propósito fue de analizar los factores psicosociales asociados al estrés laboral en docentes de planta de las facultades de ciencias económicas-administrativas e ingeniería de la universidad autónoma de occidente.

El estudio fue descriptivo transversal aplicado en las facultades anteriormente mencionadas, los datos se recopilaron mediante la aplicación de cuestionarios, se hizo uso del consentimiento informado, respondieron 54 docentes que corresponde a una muestra significativa, con un nivel de significancia del 95% con un margen de error del 5%.

Los hallazgos más relevantes hacen referencia a la relación que tiene el clima laboral y las exigencias del trabajo como generador de estrés en relación con los aspectos demográficas de cada uno de los docentes, de acuerdo a lo anterior el estudio plantea recomendaciones de tipo organizacional, académicas y psicológicas con la intención de hacerle frente a las problemáticas encontradas

Palabras Clave: estrés laboral, docentes, clima organizacional, factores de riesgos, psicosociales.

INTRODUCCIÓN

Es evidente que el estrés laboral puede afectar a personas de todas las profesiones en situaciones de alta competitividad, responsabilidad, trabajo o entorno familiar. Por otra parte, se ha convertido en un fenómeno relevante y reconocido en la sociedad en la cual, las organizaciones deben tomar conciencia y realizar acciones correctivas, preventivas o de mejora que puedan ayudar a los empleados en una organización, con el fin de no afectar su salud y mitigar los riesgos que interfieran entre la salud y el trabajo.

El fenómeno del estrés comienza a cobrar un interés sobresaliente y necesario en el campo laboral de diversas organizaciones modernas, es lamentable que en el ámbito educativo, de manera general, el estrés en el docente siga siendo un tema desconocido. Para que un docente pueda hacer frente a las demandas laborales de una manera efectiva, primeramente, tiene que estar preparado y actualizado en temas como éste que no ha sido parte del currículo en su formación académica-; y además como persona debe estar física y mentalmente sana para realizar su trabajo.

El estrés puede tener consecuencias muy graves como problemas endocrinos, afecciones respiratorias, digestivas o neurológicas, ansiedad, apatía o depresión. El estrés laboral es la segunda causa de baja entre el profesorado y muy cercano de las enfermedades musculares-esqueléticas, aunque el estrés puede esconderse detrás de otras dolencias. Afecta en mayor proporción al profesorado y se está convirtiendo en un auténtico problema social que crece, aumentando el malestar de los docentes.

El estrés ha afectado la calidad de la educación, entendida como la manera en que los docentes dan respuestas a las exigencias educativas, bajo ciertos criterios de eficiencia y eficacia, no son óptimas, estos aspectos ya no pueden ser considerados de competencia e interés únicos de parte de su persona, sino de los sistemas educativos mismos que poco a poco deberán proveer de capacitaciones profesionales más complejas y adecuadas a las demandas de la actualidad; así como ofrecer programas de cuidado de la salud de todo su personal. Es por esto, que los gestores de la educación deben asumir compromisos que favorezcan el desarrollo profesional de los docentes y su calidad de vida, y la gestión del estrés es una importante alternativa a ello.

En este contexto; se tiene la posibilidad de hacer un trabajo académico dentro de la Universidad Autónoma de Occidente en profesores de planta de las Facultades Ciencias Económicas- Administrativas e Ingeniería, para promover una mejora en la calidad de las condiciones de trabajo de los protagonistas del proceso educativo; los docentes (y en consecuencia los alumnos mismos). Si se analizaran las condiciones y se gestionaran los cambios necesarios para lograr una gestión el estrés en una primera dimensión que abarcaría aspectos ecológicos y ergonómicos, para entonces pasar a otra dimensión de análisis fisiológico y psicológico en el nivel laboral y quizá seguir profundizando estas indagaciones a niveles más macro contextual. Estos cambios tendrían impacto en las condiciones de la vida misma de los docentes objeto de estudio. Que si bien dichas condiciones de vida se complejizan al ir considerando factores extra institucionales y sociales, al menos lo factible por hacer dentro de la organización puede tener efectos en la satisfacción personal de los docentes de la institución.

1. ANTECEDENTES

La resolución n° 2646 del 17 de julio de 2008, Ministerio de protección social de Colombia define el estrés como la respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico y psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones intralaborales y extra laborales (Artículo 3° literal 6) acorde a lo anterior el estrés laboral son respuestas de los colaboradores de una organización ante diferentes circunstancias (factores de riesgo) presentes en la empresa, en el entorno y/o en el individuo, por lo tanto, puede ser favorable o desfavorable para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida del individuo, contribuyendo positivamente al desarrollo personal cuando las respuestas son favorables a los estímulos, mientras que cuando son desfavorables tiene consecuencias perjudiciales para su salud y bienestar. Todo ello dependerá de la capacidad de resiliencia del individuo.

Según la resolución referenciada anteriormente, los factores de riesgos psicosociales se define como las condiciones psicosociales cuya identificación y evacuación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores y en el trabajo (Artículo 3 literal D), comprende aspectos intralaborales, extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajo, las cuales representan una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias que influyen en la salud y en el desempeño de las personas¹.

Los factores de riesgo asociados al estrés laboral están presentes en el contexto en el que el individuo se desarrolla y labora (familia, empresa, contexto). Por otro lado en relación al o tema de factores psicosociales se han desarrollado un gran número de investigaciones sobre todo en países como México, un gran porcentaje de estas son investigaciones cualitativas entre las cuales sobresalen los estudios exploratorios, al igual que el modelo explicativo.

En relación con el tema Juárez García (2007)² en México, tomo una muestra de 216 trabajadores, entre los que se encuentran trabajadores administrativos,

¹ Definición de estrés laboral y factores psicosociales, Resolución n° 2646 del 17 de julio de 2008 [en línea], Ministerio de protección social Colombia, 2008, [consultado 08 de Julio de 2013] Disponible en [http://www.responsabilidadintegral.org/administracion/circulares/archivos/Presentacion_Resolucion_202646_2_008_parte1\(6\).pdf](http://www.responsabilidadintegral.org/administracion/circulares/archivos/Presentacion_Resolucion_202646_2_008_parte1(6).pdf)

² JUAREZ GARCIA, Arturo. Factores Psicosociales, Estrés y Salud en Distintas Ocupaciones: un estudio exploratorio. Vol. IX. No.1 Documento, pág. 57-64 [en línea], 2007 [consultado 08 de Julio de 2013] Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/>

docentes, obreros y enfermedades de distintos centros de trabajo; se realizó un estudio exploratorio el cual consistió en identificar mediante preguntas abiertas los principales factores psicosociales, el estrés percibido, los estilos de afrontamiento y los problemas de salud informados por trabajadores de distintas ocupaciones. Los resultados evidenciaron diversos factores o estresores psicosociales que son frecuentes y específicos en cada grupo ocupacional tales como carga laboral, trato con otras personas, falta de recursos, falta de apoyo por parte de los jefes y el ambiente físico laboral, asimismo se identificó al apoyo social en el trabajo como una variable psicosocial particularmente importante. Por último, en la relación trabajo – familia se encontró que el contexto laboral afecta en mayor medida al contexto familiar en aspectos como el estado de ánimo y el tiempo.

Igualmente, Pando Aranda, Flores y Pozos³, realizaron un estudio a 144 docentes universitarios, el rango de edad vario de 24 a 68 años, la edad promedio fue 47 años con el fin de determinar la prevalencia específica de Burnout y establecer cuales factores psicosociales negativos del trabajo son los que se asocian a la presencia de Burnout en los docentes. El trabajo asistencial visto como una interacción social simétrica de la persona asistida con el trabajador y en la que el fracaso de esa persona puede ser visto como un error o incapacidad de tipo psicosocial que es característico de profesiones como la docencia.

Los resultados muestran que el 18,3 % de los sujetos resultaron expuestos a la presencia de factores psicosociales negativos y un 52,7 % califica con síndrome de Burnout, siendo las tasas más altas en las mujeres, las manifestaciones más altas fueron registradas en la “falta de realización personal y en el trabajo” con un 39%, el “agotamiento emocional” con 24,7% y la más baja fue la “despersonalización” con 6,2%. El síndrome se manifestó básicamente en tres dimensiones: agotamiento emocional, se refiere a la pérdida o desgaste de recursos emocionales; despersonalización, desarrollo de actitudes negativas, clínicas e insensibles hacia alumnos, la falta de realización personal, tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa.

En consecuencia con lo anterior Barbosa, Muñoz, Rueda y Suárez⁴ en su investigación identificaron que los docentes presentan estrés laboral asistencial o

³ PANDO MORENO, Manuel; ARANDA BELTRAN, Carolina; GUADALUPE ALDRETE RDZ, María; FLORES SALINAS, Eduardo E. y POZOS RADILLO, Elizabeth. Factores Psicosociales y Burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. Diciembre 2006. Vol. VIII, No 3, Documento [en línea] Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/invshal/isq-2006/isq063f.pdf>

⁴ BARBOSA RAMIREZ, Lucia Carolina; MUÑOZ ORTEGA, María Liliana; RUEDA VILLAMIZAR, Paola Ximena y SUAREZ LEITON, Karen Giselle. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios colombianos. Vol. 21, No 30, Documento [en línea] disponible en: http://www.iberamericana.edu.co/images/R02_ARTICULO2_PSIC.pdf

síndrome de Burnout cuando obtiene altas puntuaciones en algunas dimensiones como cansancio emocional, despersonalización y bajas en realización personal en el trabajo con un total de 48 docentes de la facultad de educación de una universidad privada en Bogotá. La participación de los sujetos en el estudio fue voluntaria y anónima, finalmente se realizaron datos de 28 docentes. Además los resultados evidenciaron que los docentes con más de diez años de antigüedad (18.33) se encuentran más cansados emocionalmente que aquellos que llevan menos de diez años (15.93); en relación a la comparación entre realización personales y la antigüedad del puesto, se obtuvieron puntajes muy similares entre ambos grupos (menos de diez años: 25.68 y mayor de diez años: 25.58).

Del mismo modo, Luis Moya - Albiol y Miguel Ángel Serrano, (2005)⁵ realizaron un estudio de respuesta psicofisiológica del estrés en una jornada laboral el fin del estudio pretende comparar la respuesta psicofisiológica (emocional, hormonal y cardiovascular) a una jornada laboral con la de un día de descanso en un grupo de profesores. Además se pretende analizar la diferencia de género y su relación con el estrés. El procedimiento básico consistió en la medición del estrés percibido, el estado de ánimo, la frecuencia cardiaca y los niveles hormonales en diversos momentos de ambas jornadas. Durante la jornada laboral de idéntico mayor grado de estrés y una frecuencia cardiaca alta junto con un empeoramiento del estado de ánimo en comparación con el día de descanso.

Además en el caso de las mujeres el estrés es mayor en los días laborales y se determinó que la respuesta psicofisiológica a estresores reales difiere en función de las demandas ambientales.

El control del estrés laboral es de vital importancia y es de intervención necesaria en las empresas según la investigación de María José Calzada de Castro⁶ en este artículo se centra en la importancia del estudio y el manejo del estrés tiene en el bienestar del individuo y la organización en primer lugar aborda el concepto del estrés y sus modelos explicativos causas y consecuencias y por último el manejo de las estrategias implicadas en su manejo.

⁵LUIS MOYA, Alboil y SERRANO, Miguel Ángel. Respuesta fisiológica del estrés en una jornada laboral *psicothema*, vol. 17 n° 2. Documento [en línea], 2005, [consultado el 8 de Julio de 2013], disponible en <http://psicothema.com/pdf3089.pdf>

⁶ CALZADA DE CASTRO, María José. Punto de inflexión *Revista Economía*. Documento [en línea]. [consultado el 8 de Julio de 2013], Disponible en: http://www.bqit.com/puntodeinflexion/descargar/control_m.pdf

En otras investigaciones relacionadas con el estrés laboral investigadores tales como Sandra Lorena Rosas Meneses, Tirso Javier Hernández García⁷ afirman este problema como benefactor para las organizaciones y el individuo. Se dice que su principal beneficio es lograr una respuesta inmediata ante una eventualidad logrando eficientemente las tareas propuestas por los empleados partiendo desde un punto de vista diciendo que el estrés le permite al individuo salvar su vida, salir adelante y tener una respuesta.

De esta manera, refutando la pregunta problema de investigación el autor Bórquez⁸. realizó una investigación sobre el burnout o estrés circular en profesores concluyendo que el profesor a no enfrentarse a situaciones agradables los problemas no se resuelven, crecen y se sucede un proceso acumulativo de malestar prolongado que acaba por desgastar al profesional, que se siente indefenso y defraudado con su trabajo. Por lo tanto, parece necesario conocer cuáles son los indicadores del sujeto que favorecen los procesos de salud y bienestar, así, en el caso de esta investigación el síndrome se manifiesta cuando el profesor no es capaz de abordar las situaciones de estrés de forma adaptativa y positiva a la vez que se siente impedido para modificar la situación problemática.

Analizar los estudios centrado en aislar las diferentes causas de tipo sociodemográfico, organizativas y de personalidad de los docentes Juan Antonio Moriana Elvira y Javier Herruzo⁹ en su investigación afirman lo anterior y presenta los modelos teóricos que intentan este fenómeno otras variables relacionadas y las consecuencias personales, familiares y organizacionales asociadas.

En otras investigaciones se encontró relación de manifestaciones del estrés laboral con algunas variables estudiadas. Se sugiere profundizar en la exploración de variables personales, familiares y sociales que potencialmente responden por las manifestaciones del estrés laboral. La investigación consto en encontrar manifestaciones del estrés en docentes del oficial de Medellín estudio cuantitativo transversal en una muestra aleatoria bietapica de 239 sujetos a quienes se aplicó

⁷ ROSAS MENESES, Sandra Lorena y HERNÁNDEZ GARCÍA, Tirso Javier. Documento [en línea]. [consultado el 8 de Julio de 2013]. Disponible en: http://dgsa.uaeh.edu.mx/revista/psicologia/IMG/pdf/2_-_No.6.pdf

⁸ BÓRQUEZ, B. Sergio. Burnout o estrés circular en profesores Pharos, mayo-junio, año/vol. 11, número 001 universidad de las Américas Santiago, Chile pp. 23-34. Documento [en línea]. [consultado el 8 de Julio de 2013] Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/html/20811103/20811103.html>

⁹ MORIANA ELVIRA, Juan Antonio y HERRUZO CABRERA, Javier. Estrés y burnout en profesores International Journal of clinical and Health Psychology, septiembre, año/vol. 4, numero 003 Asociación Española de Psicología Conductual (AEPC) Granada, España pp. 597-62. Documento [en línea] disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/html/337/33740309/33740309.html>

cuestionario auto diligenciado para explorar variables demográficas, socio laborales y las dimensiones del estrés laboral, según Maslach Burnout Inventory MBI. Resultados el 23,4% presento manifestaciones de Burnout y un 23,4 % adicional tuvo riesgo de manifestarlo; en ambos sub grupos prevaleció el agotamiento emocional y la despersonalización según la autora RESTREPO-AYALA.¹⁰

Barraza (2006)¹¹ propone un modelo conceptual para el estudio del estrés laboral con la idea de avanzar en una conceptualización multidimensional del estrés académico, se elaboró un modelo que toma como base la Teoría General de Sistemas y la Teoría Transaccional del Estrés, con el objetivo de caracterizar al estrés académico como un estado psicológico de la persona y define, para su estudio, tres componentes sistémicos: los estresores, los indicadores del desequilibrio sistémico o situación estresante y las estrategias de afrontamiento.

Por ultimo existen estudios que identifican al estrés laboral como una problemática que trasciende y repercute negativamente en la vida del docente pero utiliza el apoyo social como herramienta para la solución de dicho problema y lograr la satisfacción laboral en los docentes, Autores como Jiménez Figueroa, Jara Gutiérrez y Miranda celis proponen un estudio que consta de Se analiza la relación entre las variables Burnout, Apoyo Social y Satisfacción Laboral en una muestra de 89 docentes pertenecientes a establecimientos educacionales municipalizados de la ciudad de Rengo, Chile. Se administraron las escalas de Burnout, Apoyo Social y de Satisfacción Laboral correspondientes a las variables estudiadas. Se observa que los docentes se encontraban altamente afectados por sintomatologías y presencia de Burnout. Sin embargo, presentaron altos niveles de Apoyo Social y Satisfacción Laboral, factores que amortiguarían las consecuencias nocivas del Síndrome de quemarse por el trabajo. Además, se encontraron relaciones significativas entre estas variables, demostrando que el Burnout se relaciona de forma inversa tanto con la variable Apoyo Social¹²

¹⁰ RESTREPO AYALA, Nadia C, COLORADO-VARGAS, Gabriel O y CABRERA-ARANA, Gustavo A. (2005). Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia, Rev. Salud pública, abr. 2006, vol.8, no.1, p.63-73. ISSN 0124-0064.

¹¹ BARRAZA MACIAS, Arturo. Universidad pedagógica de Durango, Durango, México, Un modelo conceptual para el estudio del estrés académico, Documento [en línea] disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/estres-academico-modelo-conceptual/>

¹² JIMENEZ, GUTIERREZ y MIRANDA. Burnout apoyo social y satisfacción laboral en docentes, Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional, SP. Volumen 16.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las organizaciones son afectadas por un fenómeno llamado estrés, y sucede en el momento que se enfrenta a las exigencias del medio, ya sea la vida familiar y la profesional, por lo que requiere cierto grado de adaptación y al mismo tiempo ajustar las actividades al tiempo disponible.

Todas las personas en determinados momentos se someten a situaciones de estrés y el organismo es capaz de crear un mecanismo de defensa, el cual es un reflejo que predispone al cuerpo para actuar ante éste y lo que procura es adaptar al individuo a nuevas situaciones. Esta reacción conlleva a experimentar algunos tipos de emociones y reacciones como son: desconfianza, rechazo, enojo, mal humor, agresión y depresión, se pueden presentar síntomas que pueden ser agudos y crónicos tales como: cansancio físico, contracciones musculares, manos frías, cefaleas, trastornos al sueño y al pasar a un estado crónico pueden presentarse problemas como alergias, alopecia, hipertensión arterial, entre otros.

Dentro de este marco de ideas, el trabajo es una de las fuentes de bienestar psicológica y social más valiosa para los seres humanos, por lo tanto, el trabajador debe disfrutar de una alta calidad de vida en el ámbito laboral, por cuanto la salud física y el sitio de trabajo conforman el área de acción de la higiene laboral.

La salud física y las condiciones del lugar de trabajo son aspectos que deben tomarse en cuenta en toda organización, ya que ciertos agentes externos como el ruido, aire, temperatura, humedad, iluminación y equipos de trabajo pueden afectar significativamente al organismo. En consecuencia, un ambiente de trabajo saludable debe brindar condiciones ambientales que actúen de manera positiva sobre el ser humano.

Sobre este aspecto Werther y Davis (2004)¹³, afirman que: “el ambiente de trabajo debe ofrecer condiciones psicológicas y sociológicas saludables, que influyan

¹³ AZOCAR, Marian Y BETANCOURT, Yarinett. Estrés laboral en el personal de la unidad oncológica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, (Huapa) Cumaná, estado sucre. Año 2010. Documento [en línea] disponible en: <http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/2319/1/TESIS%20DIGITALIZADA%20YARI-MARIAN...pdf>

positivamente sobre el comportamiento de las personas, para evitar efectos emocionales como fatiga, ansiedad, tensión, apatía y estrés”.

De todos los efectos antes mencionados, el estrés es considerado por ciertos autores como uno de los principales problemas en las organizaciones, ya que aparece cuando el individuo percibe que las demandas del entorno superan sus capacidades para afrontarlas, valorando esta situación como un amenazante.

De allí que afecte al individuo en su actividad laboral, provocando una reacción conocida en este caso como: estrés. En ocasiones, aunque las condiciones no sean muy estresantes, si un individuo las interpreta como un peligro o amenaza, es posible que surja la reacción antes señalada. Cabe destacar, que no todas las personas reaccionan de la misma forma ante una situación de estrés, ya que mientras para unas personas ciertas experiencias resultan agotadoras, difíciles y con un fuerte efecto negativo sobre el organismo; para otras estas vivencias suelen ser ligeramente alteradoras y no ocasionan daños en el sistema nervioso, ni en ninguna otra parte del organismo.

Consecuentemente resulta inevitable enfrentarse a situaciones estresantes a lo largo de la vida, y aún más en la mayoría de los contextos laborales actuales, donde existen variedad de factores que pudieran afectar la salud del trabajador. Los factores ambientales son los que generan incertidumbres económicas, políticas y tecnológicas que alteran el estilo de vida de las personas y su trayectoria en el ámbito laboral; las organizacionales están relacionadas con las políticas, estrategias, diseño y estructura de la organización y ejercen presión sobre las personas hasta el punto de producir estrés. Finalmente los individuos, están ligados a las cuestiones familiares, problemas económicos y características inherentes a la personalidad, debido a que los trabajadores acuden al lugar donde laboran cargando con sus problemas personales.

Cada uno de estos factores trae como consecuencia diferentes síntomas que se presentan de manera distinta en las personas; en otras palabras, cuando un individuo sufre estrés, sus síntomas pueden manifestarse a nivel fisiológico, psicológico y conductual. En este sentido, es preciso indicar que, los síntomas fisiológicos producen cambios en el metabolismo; los psicológicos pueden causar insatisfacción y los conductuales influyen produciendo cambios en cuanto a productividad organizacional.

Los síntomas fisiológico, psicológico y conductual a los cuales se hace referencia dan origen a la aparición de diferentes niveles de estrés. Según Selye(1975)¹⁴, clasifica el estrés en cuatro niveles: “estrés disminuido, estrés necesario, exceso de estrés y estrés negativo”. El primero ocasiona desmotivación ante aspectos esenciales de la vida misma; el segundo provoca tensión debido a la recarga de trabajo; el tercero produce mucha presión a causa de la excesiva actividad laboral; y el último es el más perjudicial por cuanto genera desórdenes físicos y psicológicos.

Es un hecho indiscutible que el estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente (estresores internos o externos) y los recursos disponibles del sujeto; además, en ocasiones, los factores que originan estrés pueden producir síntomas adversos a la salud de los trabajadores y manifestarse en niveles poco favorables para el buen desempeño de los mismos.

Debido a que el estrés es una condición intrínseca en la vida de los seres humanos, es posible que las exigencias, necesidades y demandas impuestas en el trabajo produzcan en las personas, algún tipo de presión y se dejen llevar por la apatía, aumentando de este modo los problemas continuamente, hasta desarrollar varios síntomas que pueden influir de manera negativa tanto en la salud como en el desempeño laboral, igualmente pueden generar diferentes alteraciones en su comportamiento.

Al respecto en un estudio realizado por Cardona en la facultad de ingenierías de la Universidad Libre de Pereira en el 2010, plantea que el mayor peso en la producción del estrés es la tecnología y en ella se identifica la insuficiencia de elementos tecnológicos para el desempeño laboral, el clima organizacional en donde se incluye la motivación, el trabajo en equipo, manejo de conflictos, liderazgo y comunicación es otro elemento de peso en la producción del estrés, es otro elemento de peso en la producción de estrés en el citado estudio, por otro lado otro aspecto desencadenante del estrés es el territorio organizacional y la estructura organizacional así como la falta de cohesión de la influencia del líder y el respaldo del grupo¹⁵.

¹⁴ SELYE, Hans. Tensión sin Angustia. Madrid: Guadarrama.1975.

¹⁵ CARDONA, Luis Fernando. Estrés laboral en docentes. Facultad de ingeniería Universidad Libre de Pereira. En revista cultural de cuidado enfermería vol 7 n° 2 2010. Disponible en: <http://www.Diadnet.unirioja/servlet/articulo?codigo=3171029>

Estas evidencias legitiman la realización de un estudio sobre el comportamiento de factores psicosociales relacionados con el estrés laboral en docentes de la universidad autónoma de occidente de las facultades de Ciencias económicas administrativas e ingenierías

2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el comportamiento de los factores psicosociales asociados al estrés laboral en profesores de planta de las facultades ciencias económicas-administrativas e ingeniería de la universidad autónoma de occidente?

2.3. SISTEMATIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los factores asociados al estrés laboral más importantes en los profesores?

¿Qué relación hay entre factores más importantes: programa, género, edad y estado civil?

3. JUSTIFICACIÓN

El estrés laboral definido como la respuesta de un organismo humano a diferentes circunstancias que lo rodean denominadas factores ambientales intra organizacionales y psicosociales, es negativo cuando se desencadena una serie de síntomas traducidos en enfermedades cuando el organismo no se adapta a esas circunstancias en las que está inmersa su vida o es positivo cuando el organismo se adapta a esas circunstancias.

En esta línea de ideas se deduce que el estrés propiamente laboral está condicionado por los diferentes ambientes en los que el individuo se desarrolla, entendido como un ser bio psicosocial, de acuerdo a lo anterior se enfocó el presente estudio tendiente a analizar los niveles de estrés en docentes de la Universidad Autónoma de Occidente de las facultades de ingeniería y ciencias económicas e identificar los diferentes factores relacionados con esos niveles. Estos factores son del orden ambiental y hacen referencia a todas aquellas variables externas que predisponen la ocurrencia del fenómeno.

Igualmente los factores intra organizacionales que hacen parte del ambiente laboral en el que transcurre el docente y por último se consideran los factores psicosociales entendidos como aquellas características de las condiciones de trabajo y sobre todo de su organización que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos.¹⁶

Los argumentos expuestos justifican la razón del estudio con el propósito de elaborar recomendaciones desde la salud ocupacional para reducir los niveles de estrés y mejorar el desempeño de los docentes universitarios; igualmente el estudio propuesto servirá para tomar una población más amplia que involucre todos los programas de la institución para hacer estudios comparativos. En el mismo sentido, el estudio es un aporte al análisis del estrés laboral en docentes universitarios de la región y en donde se podrán hacer investigaciones que comparen niveles de estrés y sus factores por instituciones.

¹⁶VALLEJO GONZALEZ, José Luis. Ergonomía Ocupacional, Octubre de 2006. Documento [en línea] disponible en: <http://www.ergocupacional.com/4910/39203.html>

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar factores psicosociales asociados al estrés laboral en los docentes de planta de las Facultades Ciencias Económicas - Administrativas e Ingeniería de la Universidad Autónoma de Occidente.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Identificar los factores de riesgo psicosocial más importantes en los docentes de planta de las facultades de ciencias económicas-administrativas e ingeniería.

Analizar los factores psicosociales identificados en los docentes de planta de las facultades de ciencias económicas-administrativas e ingeniería.

Relacionar factores psicosociales más importantes por programa, género, edad y estado civil en los docentes de planta de las facultades de ciencias económicas-administrativas e ingeniería.

Formular recomendaciones a la institución por profesionales en salud ocupacional y psicología, el cual contribuyan a mejorar el desempeño laboral de los docentes que se incluyen en la población objeto de estudio.

5. MARCO DE REFERENCIA

Este capítulo contiene aspectos teóricos-conceptuales del estudio y fija los parámetros que sirvieron de soporte para el mismo, comprende el marco teórico basado en la teoría del comportamiento, posteriormente se estructuró un marco conceptual en donde se definió el estrés laboral y sus diferentes factores asociados y por último se planteó el marco jurídico del estudio.

5.1. MARCO CONCEPTUAL

Para comprender claramente lo que significa factores de riesgo psicosociales, se empezó por definir brevemente lo que significa factor de riesgo.

5.1.1. Factor de riesgo psicosocial¹⁷. Es la existencia de elementos, fenómenos, ambientes y reacciones humanas que encierran la capacidad de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y control del elemento agresivo.

Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones de trabajo, estas pueden ser:

- Ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos)
- Con la organización
- Con los procedimientos y métodos de trabajo
- Con las relaciones entre trabajadores
- Con el contenido del trabajo
- Con la relación de las tareas

Todo esto puede afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto en la salud del trabajador como al desempeño de su labor.

¹⁷ Universidad del Valle, Factores de Riesgo Ocupacional [Documento en línea]. Consultado el 10 de Julio de 2013. Disponible en:
<http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm>

Otra definición que se le da a los factores de riesgo psicosociales en el trabajo es toda la concepción, organización y gestión del trabajo que tiene la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales en los trabajadores.

Muchos estudios realizados en el campo han perfilado a ciertos fenómenos como los más determinantes¹⁸: la falta de acceso a satisfactores básicos, sobrepoblación, estrés de la vida cotidiana, condiciones adversas de trabajo, pobreza, marginación, miseria, precarización de las condiciones de vida y de trabajo. Todas estas condiciones se manifiestan en los procesos de salud-enfermedad de las poblaciones y también en las formas de morir de estas; donde los sectores más desprotegidos reportan generalmente las tasas más altas de morbi-mortalidad de trastornos psiquiátricos y otros trastornos de salud mental.

Con lo anterior lo que se lograra es formar una red de investigadores, los cuales den cuenta de la caracterización de dichas problemáticas en distintos países y así poder implementar objetivos de corto, mediano y largo plazo.

El concepto psicosocial también ha sido utilizado para hacer referencia a condiciones derivadas de la organización del trabajo pero que son de distinta naturaleza a las exigencias, demandas o estresores. Tal es el caso del control del trabajo, el cual dota al individuo de condiciones que posibilitan la adquisición de nuevos conocimientos o la posibilidad de tomar decisiones sobre la actividad que realizan¹⁹.

Para comprender los modelos que se presentaran a continuación los cuales explican el estrés en las personas, se tiene una breve definición de que es un modelo. Un modelo es una representación ideal que recoge los aspectos más relevantes que permiten comprender una situación.

A continuación se describen los modelos de Matteson e Ivancevich (1987) y Karasek (1979), explican el estrés basado en el principio del balance entre las necesidades impuestas por el ambiente de trabajo y los recursos de la organización, son los que han aportado el mayor número de evidencias que

¹⁸ ARIAS GALICIA, Fernando. Red de Investigadores en Factores Psicosociales, Salud Mental y Calidad de Vida en el Trabajo [Documento en línea] Disponible en: <http://www.factorpsicosociales.com/primerforo/espanol/RIFAPT/conformacion.pdf>

¹⁹ MARTÍNEZ ALCÁNTARAS, Susana; HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Araceli. Necesidad de Estudios y Legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. Volumen 31, 2005. Documento [en línea] disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol31_4_05/spu13405.htm

relacionan el ambiente psicosocial de trabajo con afectos de salud, centrando las organizaciones pero sin olvidar los aspectos grupales y extra organizacionales.

5.1.2. Modelo de Matteson e Ivancevich, el estrés del sistema o de estrés orientado a la dirección. John M. Ivancevich y Michael T. Matteson asentaron bases conceptuales como factores extra organizacionales (relaciones familiares, problemas económicos, legales) y factores organizacionales (factores intrínsecos del puesto, de la estructura y control organizacional, del sistema de recompensa, del sistema de recursos humanos y de liderazgo) pretendiendo sintetizar los elementos más relevantes del estrés de forma que resulten útiles para la dirección de empresa. Según ellos el comportamiento de factores psicosociales ocurre en todos los países pero aun dentro de esa diversidad existen patrones y características generales del proceso.

Matteson e Ivancevich, para darle más solidez a su teoría se centran en fuentes potenciales del estrés que se delimitan a enunciar como las variables independientes y la relación con la estructura organizacional, relaciones interpersonales en el trabajo, actuaran sobre el estrés laboral o variable dependiente.²⁰

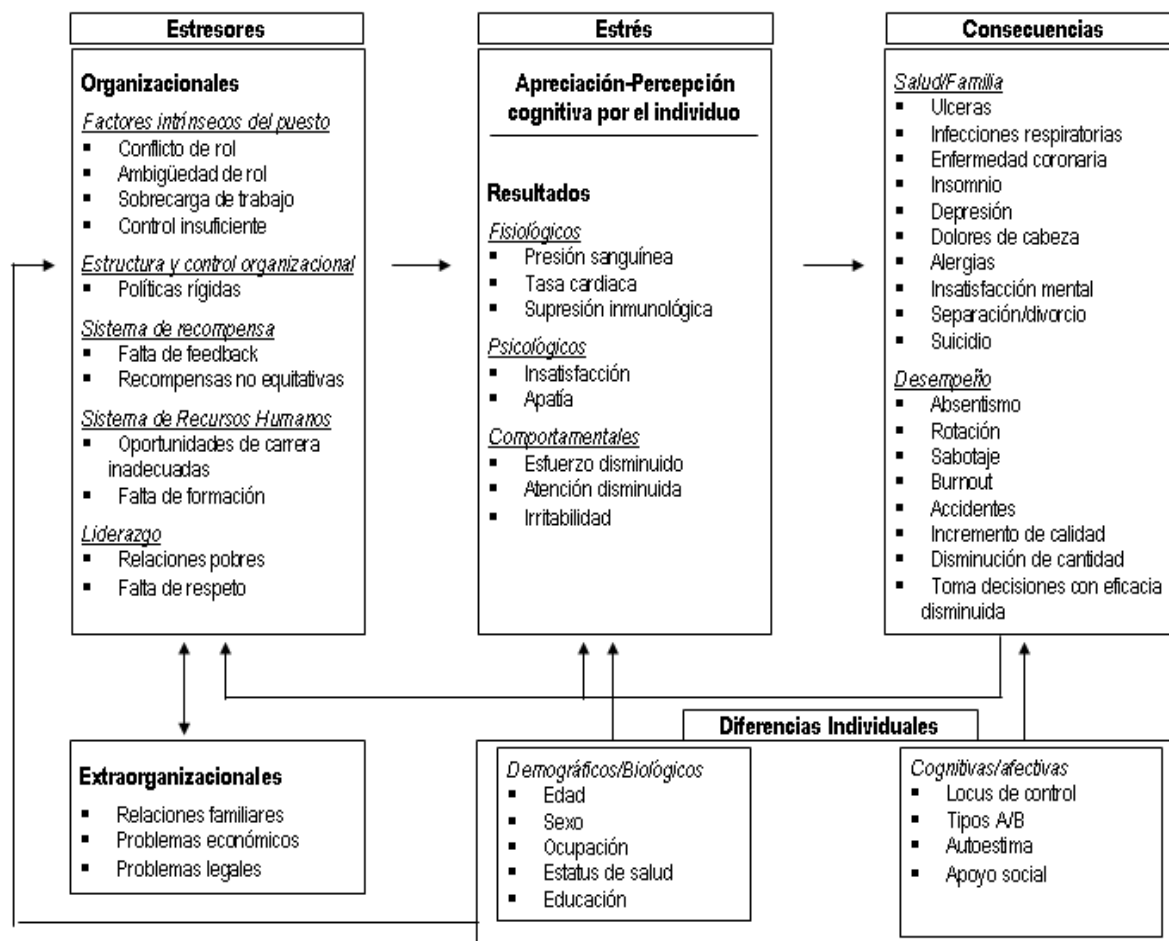
La primera es el centro de las relaciones organizacionales como consecuencia pueden generar causas de estrés, por ejemplo: exceso de trabajo, mal pago de sus prestaciones, entre otros. Esto generaría en las personas integrantes de la organización diferentes problemas y presiones. La segunda son las relaciones interpersonales y grupales, si existen buenas comunicaciones en los espacios laborales, las personas desarrollaran sus actividades de manera tal que puedan relacionarse en función de las tareas y responsabilidades, en vez de estar en espacios donde permanecen aislados unos de otros.

El grafico representa según Michael T. Matteson y John M. Ivancevich, los estresores que inciden sobre la apreciación –percepción cognitiva de la situación por el trabajador; esta a su vez, inciden sobre los resultados fisiológicos, psicológicos y comportamentales de esa apreciación-percepcion cognitiva y estos a su vez, sobre las consecuencias, tanto las referidas a la salud del individuo como las referidas a su desempeño en la organización.

²⁰ MATTESON, Michael T; IVANCEVICH, John M. Modelo de estrés del sistema o de estrés orientado a la dirección. (1987). Documento [en línea] disponible en: <http://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/266/13208305.pdf?sequence=1>

Las diferencias individuales son consideradas como variables moduladoras que inciden sobre las relaciones entre los estresores y la apreciación-percepción cognitivas; entre apreciación-percepción cognitiva y los resultados; y entre los resultados y las consecuencias (Ver cuadro 1).²¹

Figura 1. Ilustración Mapa conceptual del estrés laboral



Fuente: FILIPPI, Graciela, Blog. Disponible en

<http://laborantes.blogspot.com/2009/03/estres-laboral-y-salud-en-una-muestra.html>

²¹ MATTESON, Michael T; IVANCEVICH, John M. Modelo de estrés del sistema o de estrés orientado a la dirección. 1987. Documento [en línea] disponible en: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo3_3.shtml

5.1.3. Modelo de karasek, demanda-control: Enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos

Modelo de demanda – control. En su mayoría, las teorías iniciales sobre el estrés se elaboraron para describir las reacciones a un estrés agudo e “inevitable” en situaciones que eran una amenaza (Cannon 1935; Selye 1936). Según Roberth Karasek el modelo de demandas/control se ha desarrollado, en cambio, en relación con entornos de trabajo en los que “estresores” son crónicos, inicialmente no suponen una amenaza para la vida y son el producto de complejas decisiones humanas en organización. En este caso, el control del estresor es muy importante y adquiere aún más importancia que se van desarrollando organizaciones sociales cada vez más complejas e integradas, con limitaciones, cada vez más complejas del comportamiento individual.²²

Según el autor el modelo de demandas/control, se basa en las características psicosociales del trabajo: las demandas psicológicas que este plantea y una cierta combinación de control de las tareas y uso de las capacidades (la llamada latitud de toma de decisiones). El modelo predice, en primer lugar, el riesgo de enfermedad relacionado con el estrés y después los correlatos de comportamiento activo/pasivo de los puestos de trabajo. Desde el punto de vista pedagógico, es un modelo sencillo que puede ayudar a comprender claramente las varias cuestiones importantes que son de interés para los análisis de la salud y la seguridad en el trabajo en el ámbito de la política social:

Las características de organización social del trabajo y no solo los riesgos físicos, producen enfermedades y lesiones.

Las consecuencias relacionadas con el estrés tienen que ver con la organización social de la actividad del trabajo y no solo con sus exigencias.

La actividad social del trabajo afecta a los riesgos relacionados con el estrés, no solo las características personales.

La posibilidad tanto de un “estrés positivo” como de un “estrés negativo” puede explicarse en términos de combinaciones de demandas y control.

²² SAUTER, Steven L; MURPHY, Lawrence R; HURELL, Joseph J y LEVI, Lennart. Factores psicosociales y de Organización. Documento [en línea] disponible en: http://fete.ugt.org/PRL/p_preventivo/pdf_ntp/ntp_603.pdf

Ofrece un modelo sencillo (con una validez nominal básica) con el que empezar a analizar la respuesta personal al estrés en el caso de los empleados de comercio, los administrativos y otros trabajadores para los que esta es una cuestión sensible.

Más allá de las consecuencias del trabajo, el modelo también ofrece las perspectivas de los organizadores del trabajo, quienes están preocupados por los resultados de productividad. La dimensión “demanda psicológica” tiene que ver con cuanto se trabaja; la dimensión “latitud de toma de decisiones” se entiende como la aptitud del trabajador para controlar sus actividades y la utilización de sus capacidades, no para controlar a otras personas.

El siguiente gráfico, define cuatro grande grupos de ocupaciones en función de los niveles de demandas psicológicas y control: activas (alta demanda, alto control), pasivas (baja demanda, bajo control, (de baja tensión (baja demanda, alto control) y de alta tensión (alta demanda, bajo control). La situación de alta tensión es la más negativa para la salud. Por otro lado, el trabajo activo conduce a un mayor aprendizaje y al desarrollo de un mayor rango de estrategias de afrontamiento y participación social. La figura también muestra el doble efecto del apoyo social en el trabajo, siendo la situación de trabajo más negativa para la salud la que se caracteriza por la combinación de alta tensión y apoyo social bajo. (Figura 1).²³

Figura 2. Ilustración Modelo de exigencias psicológicas-control



Fuente: Demandas Psicológicas. Imagen en [en línea]. Disponible en http://www.psiquiatria.com/imgdb/foto_parnot10140.jpg

²³ Prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en los centros de atención a personas en situación de dependencia en la comunidad Valencia. Modelos explicativos de estrés laboral. Documento [en línea] disponible en: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/1-documentos-de.introduccion/503-modelos-explicativos-del-estres-laboral.html>

5.1.4. Estrés. La primera vez que se utilizó el concepto estrés, fue en un trabajo realizado en 1.936 por Hans Selye. En él se define el estrés como: "una respuesta no específica del cuerpo a cualquier requerimiento. Se desarrolla como reacción a un estímulo llamado *estresor* e implica un proceso de adaptación que se manifiesta mediante cambios en los niveles hormonales". Basándose en esta definición, Esteve²⁴ pone de manifiesto la dimensión biológica del estrés, es decir, el ser humano como un todo responde orgánicamente, con cambios en el organismo a todo estresor que incide sobre la persona.

Triades (2002)²⁵, en el libro "Estrés en la Infancia" afirma: El concepto de estrés implica al menos cuatro factores:

Presencia de una situación o acontecimiento identificable.

Dicho acontecimiento es capaz de alterar el equilibrio fisiológico y psicológico del organismo.

Este desequilibrio se refleja en un estado de activación marcado por una serie de consecuencias para la persona de tipo neurofisiológico, cognitivo y emocional.

Estos cambios, a su vez, perturban la adaptación de las personas".

Si se analiza todas estas definiciones el estrés se produce en la persona, que como un todo unitario responde a un estímulo, tanto interior como exterior, pero ese estrés no se mide directamente como el peso o masa, sino que el organismo responde alterando su funcionamiento y esta alteración produce unas síntomas internos y externos que definen el estrés. Por lo tanto, las definiciones dadas sobre ese concepto se podrían agrupar en tres enfoques:

Estrés como estímulo

²⁴ ESTEVE, J.M. (1998). "El estrés de los profesores: propuesta de intervención para su control". en Vila (coord.).Perspectivas y problemas de la función docente (pp.292-338). Madrid: Nancea. Disponible en internet:<http://pisaal.blogia.com/2010/112601-investigacion-sobre-estres-docente.-datos-de-la-investigacion.php>

²⁵ TRIADES, M.V. (2002) .Estrés en la Infancia .Su prevención y tratamiento. Madrid: Nancea.

Estrés como respuesta

Enfoque interactivo

En primer lugar, se define el Estrés como estímulo o condición ambiental cuando se dedica a identificar las diferentes fuentes de presión que inciden en las personas y al estudio de las respuestas fisiológicas, cognitivas, y conductuales consecuencias de dicha presión. Ejemplo de eso sería el trabajo excesivo, responsabilidad alta en un acontecimiento, etc.

Si se considera como respuesta se define el Estrés como los indicios de tensión, es decir, son las respuestas psicofisiológicas y conductuales las que definirían el estrés. Se refiere a las alteraciones en los sentimientos, emociones, comportamientos y por último, el enfoque interactivo trata de integrar las dos posturas anteriores y se define como la interacción del individuo con el medio, es decir, en la valoración que el sujeto hace de la situación²⁶. Esta postura es la más aceptada en la actualidad y casi todos los autores actuales siguen este enfoque. Estos enfoques expuestos anteriormente permiten definir el estrés como una respuesta adaptativa ante un estímulo exterior es decir, como una herramienta del individuo para superar determinadas situaciones, y en sus primeras etapas de desarrollo, una reacción positiva.

Así mismo, Lazarus y Folkman (1986), lo consideran como “Una relación particular entre el individuo y el entorno todos los seres vivos, incluido los seres humanos, responden bioquímicamente a su ambiente como mecanismo universal de adaptación al medio circundante, y en ocasiones la demanda exterior se percibe como una amenaza o con la sensación de peligro. Los humanos, además de esta respuesta como ser vivo, también responden psicológicamente y en algunas ocasiones no se dispone de recursos por lo que las respuestas de estrés son intentos fallidos del organismo por adaptarse a las condiciones externas del ambiente o tratar de cambiarlo. “Uno de los compiladores en psicología de la Salud es Oblitas (2004), hace mención (Lazarus 1986), que el estrés “es la relación entre el individuo y el entorno, en el cual se tienen en cuenta las características del sujeto por un lado y la naturaleza del medio por el otro²⁷”.

²⁶ TRIADES, M.V. (2002) .Estrés en la Infancia .Su prevención y tratamiento. Madrid: Nancea.

²⁷ TOLENTINO ANGELES, Silvana. Perfil De Estrés Académico En Alumnos De Licenciatura En Psicología, De La Universidad Autónoma De Hidalgo En La Escuela Superior De Actopan. Pasantía psicología. Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo, 2009, pág. 5.

Sin embargo, el estrés no es ni bueno ni malo, porque esa respuesta que da la persona es necesaria para mantenerse en alerta, necesaria para muchos individuos en su vida; sólo cuando se dan las condiciones de no poder responder a las exigencias físicas o psicológicas, y se producen alteraciones no deseadas en la persona se habla de estrés en sentido de malestar²⁸.

En la revista de Ciencias Sociales, (2003) en el volumen 9, en el artículo : “Estrés en docentes universitarios” de Marhilde Sánchez de Gallardo y Luz Maldonado Ortiz, afirman: “... la consideración del estrés como negativo, cuando se experimenta excesiva cantidad, durante un periodo de tiempo demasiado largo y puede traer consecuencias conductuales (absentismo, rotación, accidentes, abuso de sustancias); cognitivos (toma de decisiones deficientes, falta de concentración, negligencia); fisiológicas (tensión arterial, colesterolemias, cardiopatías).

El estrés se definirá como una clase particular de relación entre el individuo y el ambiente, donde la actividad cognitiva va a ser clave en el tipo de relación que se establece entre la exposición a un posible agente estresante y la reacción que se tiene ante él. El uso del término estrés se ha popularizado sin que la mayoría de las personas tengan claro en qué consiste el mismo. Algunos autores con el transcurso del tiempo lo abordan indistintamente desde la perspectiva del estrés como estímulo, como respuesta o como consecuencia. Se aborda el estrés como: la reacción física y emocional del ser humano en la que se mezclan mecanismos físicos, psicológicos o sociales que producen una defensa para afrontar factores estresores que a su vez causan desequilibrio, desarmonía, enfermedad, tensión incluso hasta la muerte; el estrés ha demostrado ser útil para el organismo porque prepara el cuerpo y la mente para enfrentar los sucesos o para huir de ellos.

5.1.5. Estrés laboral. Es un conjunto de reacciones cognitivas, fisiológicas y de comportamiento que infieren en el trabajador, el cual conllevan ciertos aspectos diversos o nocivos del contenido, el entorno y la organización. En los últimos años ha incrementado a toda una sociedad y ha afectado el comportamiento en que se llevan a cabo las actividades labores, esto se debe a que se el modo de trabajo ha ido cambiando.

Analizándolo desde el campo de producción o desde la gerencia de ventas, estas profesiones han ido transmitiéndose y han ido dando lugar a un sin número de cumplimiento de metas o tareas que agotan mentalmente o que desgastan

²⁸ SANCHEZ, Pilar. Investigación sobre estrés docente. PISAAL.blogia.com, 2010. [Consultado 11 de abril de 2013]. Disponible en internet: <http://pisaal.blogia.com/2010/112601-investigacion-sobre-estres-docente.-datos-de-la-investigacion.php>

físicamente; generando una carga de mayor tamaño que puede resultar difícil de cumplir o de lidiar, pero no siempre la respuesta ante las demandas de trabajo son negativas; esta en el trabajador saber si puede sobrellevar lo impuesto o no, es decir cada persona está acorde a cada actividad y debe saber sobrellevar el nivel de estrés que esta le pueda causar.

Por ejemplo, el cumplir con la meta venta de cinco autos en el mes de octubre puede causar niveles de estrés que logren en la persona estar más atento y que llegado el caso sin darse cuenta este competente, dispuesto y alertado ante cualquier obstáculo que se quiera vencer, pero más importante es la posición que adapta el organismo ante estos hechos como lo es el sistema nervioso. Ya predispuesto ante un hecho de este tipo se toma la decisión de tener capacidad y hacer frente a hechos como el anterior. Por otra parte, el estrés no siempre surge ante reacciones de cosas momentáneas o inmediatas, también puede aparecer el estrés laboral en lapsos de largo plazo o mediano plazo, por ejemplo: un divorcio, muerte de matrimonio o viaje al exterior por cuestiones de trabajo. Un estrés generado de esta manera puede causar enfermedades poco intensas o leves pero el tiempo de duración de esta causa puede extenderse en la medida en que se inician jornadas laborales logrando que la persona se sienta abrumada, debilitando el sistema inmunológico y ocasionando más problemas.

5.1.6. Factores asociados al estrés.²⁹ Los estudios han encontrado que el estrés en el trabajo es debido a un desajuste entre los trabajadores y las condiciones de trabajo, el contenido de la tarea y la estructura de la organización. Aunque el estrés en el trabajo puede ser provocado por un amplio rango de factores, siguiendo a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, las causas más comunes serían:

- La falta de control sobre el trabajo que se realiza.
- La monotonía.
- Plazos ajustados.
- Trabajar a alta velocidad.
- La exposición a la violencia.
- Condiciones de trabajo físicamente peligrosas.

²⁹ Trabajemos Contra el Estrés. Semana Europea octubre 2002. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Documento [en línea] Disponible en:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Folletos/Ergonomia/Ficheros/Trabajemos_estres.pdf

Otro enfoque complementario para clasificar algunos de estos factores de estrés relacionados con el trabajo (basado en el modelo de "demanda-control-apoyo" de Karasek y Theorell y Johnson y Hall)³⁰ señala que si las exigencias relacionadas con el trabajo son tan elevadas que el trabajador no puede hacerles frente, o si éste no se encuentra en situación de ejercer influencia en aspectos importantes de sus condiciones de trabajo y de poder adaptarlas, la situación genera estrés y puede aumentar la velocidad a la que se producen los procesos corporales de desgaste, conduciendo probablemente a un mayor riesgo de enfermedad o fallecimiento.

Por el contrario, aun si las exigencias son igual de elevadas, si la organización del trabajo permite al trabajador ejercer un cierto nivel de control, el resultado de la combinación es un desafío. Un tercer factor modificador es la cantidad y calidad del apoyo social que brindan los superiores y compañeros. Cuando existe y es adecuado, puede "amortiguar" parte del potencial estresor generado por la combinación de altas exigencias y bajo control. Si es escaso o falta, o si el entorno socio-profesional se caracteriza por la discriminación o la intimidación, se añade un nuevo factor de estrés a los ya existentes.

5.2. MARCO TEÓRICO

La Universidad Autónoma de Occidente se considera como un sistema abierto, en el cual se describe en el siguiente modelo: La Teoría General de Sistemas³¹ (T.G.S.) surgió con los trabajos del biólogo alemán Ludwig von Bertalanffy, publicados entre 1950 y 1968. Las T.G.S. no busca solucionar problemas o intentar soluciones prácticas, pero sí producir teorías y formulaciones conceptuales que puedan crear condiciones de aplicación en la realidad empírica. Los supuestos básicos de la teoría general de sistemas son:

Existe una nítida tendencia hacia la integración de diversas ciencias no sociales.

Esa integración parece orientarse rumbo a una teoría de sistemas.

Dicha teoría de sistemas puede ser una manera más amplia de estudiar los campos no-físicos del conocimiento científico, especialmente en las ciencias.

³⁰ KARASEK, R., Theorell, T. Trabajo saludable. El estrés, la productividad y la reconstrucción de la vida laboral. New York: Libros Básicos, 1990.

³¹ COAQUIRA COAQUIRA, Gerson y VEGA CALLE, Luis Felipe. Teoría general de sistemas y pensamiento de sistemas básicos. Documento [en línea] Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos37/teoria-general-sistemas/teoria-general-sistemas2.shtml>

Con esa teoría de los sistemas, al desarrollar principios unificadores que san verticalmente los universos particulares de las diversas ciencias involucradas nos aproximamos al objetivo de la unidad de la ciencia.

Esto puede generar una integración muy necesaria en la educación científica.

5.2.1. La teoría general de los sistemas. Afirma que las propiedades de los sistemas no pueden ser descritas significativamente en términos de sus elementos separados. La comprensión de los sistemas solamente se presenta cuando se estudian los sistemas globalmente, involucrando todas las interdependencias de sus subsistemas.

La T.G.S. Se fundamentan en tres premisas básicas, a saber:

Los sistemas existen dentro de sistemas: Las moléculas existen dentro de células las células dentro de tejidos, los tejidos dentro de los órganos, los órganos dentro de los organismos, los organismos dentro de colonias, las colonias dentro de culturas nutrientes, las culturas dentro de conjuntos mayores de culturas, y así sucesivamente.

Los sistemas son abiertos: Es una consecuencia de la premisa anterior. Cada sistema que se examine, excepto el menor o mayor, recibe y descarga algo en los otros sistemas, generalmente en aquellos que le son contiguos. Los sistemas abiertos son caracterizados por un proceso de intercambio infinito con su ambiente, que son los otros sistemas. Cuando el intercambio cesa, el sistema se desintegra, esto es, pierde sus fuentes de energía.

Las funciones de un sistema dependen de su estructura: Para los sistemas biológicos y mecánicos esta afirmación es intuitiva. Los tejidos musculares, por ejemplo, se contraen porque están constituidos por una estructura celular que permite contracciones, no es propiamente las (T.G.S.), Sino las características y parámetros que establece para todos los sistemas, lo que se constituye el área de interés en este caso.

El concepto de sistema pasó a dominar las ciencias, y principalmente, la administración. Si se habla de astronomía, se piensa en el sistema solar; si el tema es fisiología, se piensa en el sistema nervioso, en el sistema circulatorio, en

el sistema digestivo; la sociología habla de sistema social, la economía de sistemas monetarios, la física de sistemas atómicos, y así sucesivamente.

El enfoque sistemático, hoy en día en la administración, es tan común que casi siempre se está utilizando, a veces inconscientemente. La teoría de sistemas penetró rápidamente en la teoría administrativa por dos razones fundamentales:

Debido a la necesidad de sintetizar e integrar más las teorías que la precedieron, llevándose con éxito cuando se aplicaron las ciencias del comportamiento al estudio de la organización.

La cibernética y la tecnología informática, trajeron inmensas posibilidades de desarrollo y operación de las ideas que convergían hacia una teoría de sistemas aplicada a la administración.

La teoría de la organización y la práctica administrativa han experimentado cambios sustanciales en años recientes. La información proporcionada por las ciencias de la administración y la conducta ha enriquecido a la teoría tradicional. Estos esfuerzos de investigación y de conceptualización a veces han llevado a descubrimientos divergentes. Sin embargo, surgió un enfoque que puede servir como base para lograrla convergencia, el enfoque de sistemas, que facilita la unificación de muchos campos del conocimiento. Dicho enfoque ha sido usado por las ciencias físicas, biológicas y sociales, como marco de referencia para la integración de la teoría organizacional moderna.

En particular, la teoría general de sistemas parece proporcionar un marco teórico unificador tanto para las ciencias naturales como para las sociales, que necesitaban emplear conceptos tales como "organización", "totalidad", globalidad e "interacción dinámica; lo lineal es sustituido por lo circular, ninguno de los cuales era fácilmente estudiadle por los métodos analíticos de las ciencias puras. Lo individual perdía importancia ante el enfoque interdisciplinario.

El mecanicismo veía el mundo seccionado en partes cada vez más pequeñas, la teoría de los sistemas veía la realidad como estructuras cada vez más grandes. La Teoría General de Sistemas presentaba un universo compuesto por acúmulos de energía y materia (sistemas), organizados en subsistemas e interrelacionados unos con otros.

La Teoría General de Sistemas distingue:

El Sistema

El Suprasistema: (medio del sistema)(familia extensa, amigos, vecinos)

Los Subsistemas: componentes del sistema

El objetivo de la teoría es la descripción y exploración de la relación entre los sistemas dentro de esta jerarquía.

Hay que distinguir "sistema" de "agregado". Ambos son conjuntos, es decir, entidades que se constituyen por la concurrencia de más de un elemento; la diferencia entre ambos consiste en que el sistema muestra una organización de la que carecen los agregados. Así pues, un sistema es un conjunto de partes interrelacionadas.

En conclusión la teoría general de sistemas en su propósito más amplio, es la elaboración de herramientas que capaciten a otras ramas de la ciencia en su investigación práctica. Por sí sola, no demuestra o deja de mostrar efectos prácticos. Para que una teoría de cualquier rama científica esté sólidamente fundamentada, ha de partir de una sólida coherencia sostenida por la T.G.S. Si se cuentan con resultados de laboratorio y se pretende describir su dinámica entre distintos experimentos, la T.G.S. es el contexto adecuado que permitirá dar soporte a una nueva explicación, que permitirá poner a prueba y verificar su exactitud. Por ello se la encasilla en el ámbito de meta teoría.

Por tanto, la Teoría General de Sistemas permite identificar las partes relacionadas que interactúan en él; ahora se determina el concepto de estrés referenciado por distintos autores para darle desenlace a las teorías que refutaron esta investigación.

El concepto de "estrés" fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1926 por Hans Selye. En la actualidad, es uno de los términos más utilizados todos hablamos de estrés, Selye definió el estrés como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante, también afirma que el estrés no hace referencia al estímulo (peso o fuerza), sino a la respuesta del organismo a este. Utiliza el término estrés para describir la suma

de cambios inespecíficos del organismo en respuesta a un estímulo o situación estimular³².

Michael Peterson y Jerome Neufeld afirman que el estrés se considera como un término genérico que hace referencia a un área o campo de estudio determinado, como lo dice el doctor Velázquez, puede ser verdaderamente un problema cuando ciertas circunstancias tales como la sobrecarga de trabajo, las presiones económicas, el ambiente competitivo entre las diferentes entidades se perciben inconscientemente como “amenazas” provocando reacciones defensivas en la persona tornándola irritable y sufriendo consecuencias nocivas en su organismo por periodos prolongados. Esto sería perjudicial para las entidades financieras o instituciones educativa, personal no cumpliría satisfactoriamente con sus obligaciones.³³

El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), requiere de algunos métodos que la organización debe cambiar para prevenir el estrés en el trabajo: asegurar que el volumen de trabajo coordine con las habilidades y los recursos de los trabajadores, diseñar a los trabajos para proveer el significado, el estímulo y las oportunidades para que los trabajadores usen sus habilidades, definir claramente los papeles y responsabilidades de los trabajadores, dar oportunidades a los trabajadores de participar en las decisiones y acciones afectando sus trabajos, mejorar las comunicaciones para que reduzca la incertidumbre sobre el desarrollo de carrera y las posibilidades de trabajo en el futuro, proveer oportunidades para interacción social entre los trabajadores, establecer los calendarios de trabajo que están compatibles con las demandas y responsabilidades fuera de trabajo³⁴. En cuanto a esto, David Mc Clelland señala que existe tres variables motivadoras en el ser humano: afiliación, poder y logro; también afirma que su motivación no solamente se rige por los resultados monetarios sino por un componente motivacional más fuerte que es el deseo del logro, no solamente individual sino también social³⁵.

³² Geosalud. Evolución histórica del concepto de estrés. Documento [en línea] disponible en: http://www.geosalud.com/Salud%20Ocupacional/estres_laboral.htm

³³ Relaciones entre estrés y burnout. Documento [en línea] disponible en: <http://contenidos.universia.es/especiales/burn-out/relaciones-estres-burnout/index.htm>

³⁴ DEUTSCH, Germán. El estrés en el trabajo. Documento [en línea] disponible en: <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101sp.html>

³⁵ BARRETO VÉLIZ, Bernard. La Motivación: elemento importante en la administración de personal y en el comportamiento organizacional, (página 2). Documento [en línea], disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos71/motivacion-administracion-personal-comportamiento-organizacional/motivacion-administracion-personal-comportamiento-organizacional2.shtml>

De acuerdo con el planteamiento de los autores anteriores concluimos que la persona que sufre enfermedades como el estrés a causa de los factores psicosociales de las entidades o instituciones se puede ver afectada con las reacciones de carácter psicológico, emocional o del comportamiento que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas de su interacción con el medio. Los trabajadores presentan ciertas cualidades y a medida que se va formando e integrando con la sociedad estas características podrían fortalecerse ya sea por medio de la educación que les brinde la organización o las circunstancias que enfrenta además de manejar altos niveles de incertidumbre, tomad de decisiones, una visión clara, autónoma, con iniciativa, un líder enfrentándose a cualquier obstáculo que se le puede presentar en la actualidad y en futuro ayudaría a mejorar las enfermedades causadas por el estrés y todo lo demás que vaya relacionado con los comportamientos de los factores psicosociales en entidades financieras o educativas.

Basados en los anteriores conceptos se tendrá en cuenta las siguientes teorías:

5.2.2. Teoría el comportamiento. Esta teoría es el estudio del funcionamiento t de la dinámica de las organizaciones y de cómo los grupos y los individuos se comportan dentro de ellas, ya que el hombre es un ser muy complejo dotado de necesidades que orienta y dinamizan el comportamiento humano en dirección a ciertos objetivos personales. Para la nueva concepción administrativa el comportamiento es la manera como una organización responde al entorno. Las ciencias del comportamiento han brindado una serie de conclusiones sobre la naturaleza y las características del hombre. Entre los autores más representativos de la nueva concepción administrativa (Escuela de las Relaciones Humanas y del Comportamiento) están: Abraham Maslow, Frederick Herzberg, Douglas McGregor, Kurt Lewin, Warren Bennis, Edgar Schein³⁶.

TEORÍA X y TEORIA Y DE DOUGLAS MCGREGOR. Estas teorías son dos maneras precisas de percibir el comportamiento humano que adoptan los gerentes para motivar a los empleados y obtener una alta productividad; McGregor fue una figura ilustre de la escuela administrativa de las relaciones humanas de gran auge en la mitad del siglo pasado, cuyas enseñanzas tienen aún bastante aplicación a pesar de haber soportado el peso de cuatro décadas de teorías y modas gerenciales.

³⁶ Predominio del estilo de liderazgo en la evolución de la administración. Scientia et Technica Año XIII, No 35, Agosto de 2007. Universidad Tecnológica de Pereira. ISSN 0122-1701. Documento [en línea] disponible en: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/153/1/predominio-del-estilo-de-liderazgo-evolucion-de-la-administracion.pdf>

McGregor en su obra “El lado humano de las organizaciones” describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denominó teoría X y teoría Y. Los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que solo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar³⁷. Es conocido sobre todo por la formulación de dos conjuntos de suposiciones de la naturaleza humana: la teoría X y la teoría Y.

TEORIA X. En términos muy sencillos la teoría X presenta una visión esencialmente negativa de las personas; supone que estas tienen poca ambición, les disgusta el trabajo, desean evadir las responsabilidades y es necesario dirigirlos muy de cerca para que trabajen con eficacia.

LAS PREMISAS DE LA TEORIA X. Al ser humano medio no le gusta trabajar y evitarlo a toda costa hacerlo, lo cual da pie a la segunda; la cual nos indica que las personas necesitan que las fuercen, controlen y dirijan para que se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa. “este comportamiento no es una consecuencia de la naturaleza del hombre, más bien es una consecuencia de la naturaleza de las organizaciones industriales de su filosofía, política y gestión”.³⁸

TEORÍA Y. Los directivos de la Teoría Y consideran que sus subordinados encuentran en su empleo una fuente de satisfacción y que se esforzarán siempre por lograr los mejores resultados para la organización, siendo así, las empresas deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en favor de dichos resultados.

Los supuestos que fundamentan la Teoría Y son:

No es necesaria la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.

Los trabajadores se comprometen con los objetivos empresariales en la medida que se les recompense por sus logros, la mejor recompensa es la satisfacción del ego y puede ser originada por el esfuerzo hecho para conseguir los objetivos de la organización.

³⁷ GUTIERREZ REINA, José Alfredo. Ningún extremo es adecuado para los procesos de producción de las empresas. Documento [en línea], disponible en:

<http://www.gerencie.com/teoria-x-y-teoria-y-de-mcgregor.html>

³⁸ HERNANDEZ, Sergio. Introducción a la administración. Un enfoque teórico-práctico. McGraw-Hill. 1era edición, México, 1994, pág. 315. Documento [en línea] disponible en: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/20064/Capitulo3.pdf>

En condiciones normales el ser humano medio aprenderá no solo a aceptar responsabilidades sino a buscarlas.

La mayoría de las persona poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los problemas de la organización³⁹.

A continuación se presenta un cuadro comparativo. (Cuadro1).

Cuadro 1. La teoría X y Y

TEORIA X	TEORIA Y
<ul style="list-style-type: none">• El hombre medio es indolente por naturaleza.	<ul style="list-style-type: none">• El ser humano tiene iniciativa y es responsable.
<ul style="list-style-type: none">• Carece de ambición, le desagrada la responsabilidad, prefiere que lo dirijan.	<ul style="list-style-type: none">• Desea cooperar y lograr objetivos que considera valiosos.
<ul style="list-style-type: none">• Es intrínsecamente egocéntrico, indiferente a las necesidades organizativas.	<ul style="list-style-type: none">• Es capaz de auto controlarse y auto dirigirse.
<ul style="list-style-type: none">• Por naturaleza, es reacio al cambio.	<ul style="list-style-type: none">• Actualmente aprovecha una mínima parte de sus capacidades y está limitado por los sistemas vigentes.

Fuente:PAMPLONA, Carlos Eduardo. Teorías de la motivación laboral. Documento en línea, disponible en <http://carlooseduardopamplona.wordpress.com/teorias-de-la-motivacion-laboral/>

5.3. MARCO LEGAL

Para la investigación se hizo referencia a algunas leyes colombianas y se nombran algunos artículos en especial.

³⁹ LOPEZ, Carlos. Teoría y pensamiento administrativo. Documento [en línea] disponible en:<http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/18/xy.htm>

5.3.1. Resolución 002646 de 2008⁴⁰(Julio 17 de 2008). Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

EL MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

En ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confieren el artículo 83 de la Ley 9ª de 1979 y el numeral 12 del artículo 2° del Decreto-ley 205 de 2003.

CONSIDERANDO:

Que el literal c) de artículo 2° del Decreto 614 de 1984, señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.

Que en los términos del numeral 12 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

Que el Decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1° que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden "Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable"; en mérito de lo expuesto este Despacho.

⁴⁰ Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social. Régimen Legal de Bogotá D.C. Propiedad de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Documento [en línea] Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607#0>

RESUELVE:

5.3.2. capítulo I⁴¹. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones.

Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

Artículo 2°. Ámbito de aplicación. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Artículo 3°. Definiciones. Para efectos de la presente resolución se adoptan las siguientes definiciones:

Trabajo. Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

Riesgo. Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

Factor de riesgo. Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Factores de riesgo psicosociales. Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

⁴¹ Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social. Régimen Legal de Bogotá D.C. Propiedad de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Documento [en línea] Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607#0>

Factor protector psicosocial. Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Condiciones de trabajo. Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Estrés. Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Carga física. Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Carga mental. Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Carga psíquica o emocional. Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

Carga de trabajo. Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Acoso laboral. Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

Efectos en la salud. Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

Efectos en el trabajo. Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

Evaluación objetiva. Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

Evaluación subjetiva. Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

Experto. Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.

Patologías derivadas del estrés. Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

Artículo 4°. Sinergia de los factores intralaborales, extralaborales e individuales. Cualquiera de las cargas de trabajo físicas, mentales o psíquicas, están potenciadas y/o sinergizadas por las condiciones extralaborales y los factores individuales. Por lo tanto, siempre deben ser objeto de valoración por parte del experto y ser incluidas como insumo necesario para obtener una estimación de la carga de trabajo.

5.3.3. Capítulo II⁴². Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos.

Artículo 5°. Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

⁴² Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social. Régimen Legal de Bogotá D.C. Propiedad de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Documento [en línea] Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607#0>

Artículo 6°. Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:

Gestión organizacional. Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

Características de la organización del trabajo. Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

Características del grupo social de trabajo. Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

Condiciones de la tarea. Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

Carga física. Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3° de la presente resolución.

Condiciones del medioambiente de trabajo. Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

Interface persona–tarea. Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de

iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

Jornada de trabajo. Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

Número de trabajadores por tipo de contrato.

Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa. Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.

Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

Artículo 7°. Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores. Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores:

Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.

Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.

Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.

Acceso a servicios de salud.

Parágrafo. Esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador.

Artículo 8°. Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores:

Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.

Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

Parágrafo. Con base en la información de que trata el presente artículo, se debe realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección por área de la empresa.

Artículo 9°. Evaluación de los efectos de los factores psicosociales. Para efecto de la evaluación de los factores psicosociales, los empleadores deben incluir información periódica y actualizada sobre los siguientes aspectos:

Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico.

Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género.

Ausentismo.

Rotación de personal.

Rendimiento laboral.

Artículo 10. Instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales. Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

Artículo 11. Reserva de la información y de la evaluación. La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional. La evaluación y el correspondiente informe sobre las condiciones de salud deben ir precedidos del consentimiento informado del trabajador.

Artículo 12. Análisis y seguimiento de la información sobre factores de riesgo psicosocial. Identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud ocupacional, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, a efecto de establecer la carga física, mental y psíquica asociada a estos factores, con el fin de identificar si se deben intervenir en el corto, mediano o largo plazo y si se deben llevar a cabo programas para su prevención.

Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá mantenerla a disposición tanto del Ministerio de la Protección Social para efecto de la vigilancia y control que le corresponde realizar, como de las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica sobre factores psicosociales.

5.3.4. Capítulo III⁴³. Intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos.

Artículo 13. Criterios para la intervención de los factores psicosociales. Los criterios mínimos que deben tener en cuenta los empleadores para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría a las empresas, son los siguientes:

Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica el compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y el de los trabajadores.

La intervención de los factores de riesgo psicosociales se debe establecer con la participación de los directamente interesados o afectados.

⁴³ Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social. Régimen Legal de Bogotá D.C. Propiedad de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Documento [en línea] Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607#0>

Para priorizar la intervención de los factores de riesgo psicosocial, se debe tener en cuenta lo siguiente:

Su asociación estadística con efectos negativos sobre el trabajo o los trabajadores, resultado del análisis epidemiológico de la empresa.

Aquellas condiciones de trabajo propias de la actividad económica de la empresa, cuya intervención es recomendada por la literatura científica.

Realización de actividades educativas o formativas con los trabajadores, con el objeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones. Dichas actividades deben formar parte de un programa continuo y realizarse de manera paralela a la modificación de las condiciones de trabajo, aplicando técnicas de educación para adultos.

Los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación facilitarán el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar.

En los métodos de intervención de los factores psicosociales del trabajo debe primar el enfoque interdisciplinario.

Los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada empresa y para cada población laboral.

Las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas a los programas de salud ocupacional, así como a los programas de mejoramiento continuo y de calidad en las empresas.

Para eventos agudos, se deben desarrollar programas de intervención en crisis.

Artículo 14. Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes:

Medidas preventivas:

Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.

Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.

Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.

Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

Medidas correctivas:

Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.

Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.

Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.

Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

Ver el art. 9, Ley 1010 de 2006. Ver el Decreto Distrital 515 de 2006.

Artículo 15. Actividades de las administradoras de riesgos profesionales en relación con los factores psicosociales intralaborales. Con base en la información disponible en las empresas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores psicosociales enumerados en el artículo 13 de la presente resolución, las administradoras de riesgos profesionales deben llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente.

Las administradoras de riesgos profesionales deben realizar acciones de rehabilitación psicosocial, enmarcadas dentro de los programas de rehabilitación integral, de acuerdo con el Manual de Rehabilitación Profesional que defina la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social.

Artículo 16. Vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos profesionales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo.

Para tal efecto, las administradoras de riesgos profesionales deben capacitar y prestar asistencia técnica para el diseño y la implementación de los programas de prevención y los sistemas de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial prioritarios, por actividad económica o empresa, utilizando criterios de salud ocupacional.

Artículo 17. Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Los componentes mínimos que debe contener el programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, son los siguientes:

Método: Contempla la definición de objetivos, universo y procedimientos para desarrollar la vigilancia epidemiológica.

Objetivo: Monitoreo e intervención permanente de factores de riesgo psicosocial, para mejorar las condiciones de salud y de trabajo asociadas. Adicionalmente, se deben establecer objetivos específicos que apunten a los logros que se esperan

en un período de tiempo determinado, indicando los criterios de evaluación de resultados.

Procedimiento de vigilancia epidemiológica:

Evaluación de los factores psicosociales y de sus efectos, mediante el uso de instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

Establecimiento de criterios para identificar grupos prioritarios de atención, mediante asociaciones entre factores de riesgo psicosocial y sus efectos.

Establecimiento de medidas de intervención, incluidos los indicadores para evaluar el resultado de las mismas.

Seguimiento de resultados logrados con las medidas de intervención y planeación de nuevas acciones o mecanismos para atender las necesidades prioritarias de los grupos.

Sistema de información: En el proceso de recolección de los datos se debe especificar la fuente de donde se obtienen los datos, los instrumentos, la evaluación de la calidad de los datos, la tabulación y el establecimiento de mecanismos para la consolidación, el análisis de los datos y la divulgación de la información a las instancias pertinentes, guardando la debida reserva.

Evaluación del programa: La evaluación debe permitir conocer el funcionamiento del programa, los efectos reales de las actividades de control de los factores psicosociales y servir para realizar los ajustes que requiera el programa.

La evaluación debe realizarse anualmente, a partir de la confrontación de los objetivos previstos y de los logros obtenidos, identificando los aspectos que facilitaron y los que dificultaron el logro de los resultados. La evaluación comprende la gestión del programa de vigilancia epidemiológica, los servicios y los resultados obtenidos, mediante indicadores y criterios cualitativos.

Gestión administrativa: El empleador debe asignar los recursos necesarios, tanto físicos como técnicos, financieros y humanos, para la ejecución de las actividades del programa.

5.3.5. Capítulo IV⁴⁴. Determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional

Artículo 18. Determinación del origen. Para el diagnóstico y calificación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional se tendrán en cuenta las patologías incluidas en la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Para determinar la relación de causalidad entre los factores de riesgos psicosociales y una patología no incluida en la Tabla de Enfermedades Profesionales, se acudirá a lo establecido en el Decreto 1832 de 1994 o la norma que lo adicione, modifique o sustituya.

Además de lo anterior, se podrá acudir a lo dispuesto sobre la materia por organismos internacionales tales como La Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud, la Organización Panamericana de la Salud y/o centros de investigación cuyos estudios evidencien y documenten tal relación de causalidad y aparezcan consignados en publicaciones científicas reconocidas en el país o internacionalmente.

Artículo 19. Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. Adóptese como de obligatoria referencia, el Protocolo para Determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés, el cual será revisado y actualizado por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, como mínimo cada cuatro (4) años.

Artículo 20. Información requerida. Para determinar el origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional, los empleadores deben suministrar, como soporte técnico, la información sobre exposición a factores psicosociales intralaborales, los sistemas de vigilancia epidemiológica y el reporte de los efectos en la salud. A su vez, corresponde a las administradoras de riesgos profesionales suministrar la información de la cual disponga, en relación con los factores de riesgo psicosocial.

Por su parte, la entidad encargada de la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional deberá suministrarla a la entidad calificadora, previo consentimiento del trabajador.

⁴⁴ Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social. Régimen Legal de Bogotá D.C. Propiedad de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Documento [en línea] Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607#0>

5.3.6 Capítulo V⁴⁵. Disposiciones finales

Artículo 21. Sanciones. El incumplimiento a lo establecido en la presente resolución será sancionado, de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y c) del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994. La investigación administrativa y la sanción serán de competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social, de conformidad con lo previsto en el artículo 115 del Decreto-ley 2150 de 1995.

⁴⁵ Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social. Régimen Legal de Bogotá D.C. Propiedad de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Documento [en línea] Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607#0>

6. METODOLOGIA

6.1. TIPO DE ESTUDIO

Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal, dado que se pretendió analizar factores asociados al estrés laboral en los docentes de planta de las facultades ciencias económicas - administrativas e ingeniería de la universidad autónoma de occidente, en el segundo semestre Junio-Diciembre del 2013.

Se realizó el panorama de los factores de riesgos psicosociales asociados al estrés que pudieron tener cada puestos de trabajo a cargo de un docente de planta de dicha universidad; se emplea el análisis de cada ítem para encontrar riesgos bajos, medios y altos.

6.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

El estudio se llevó a cabo en las facultades de ciencias económicas y administrativas e ingeniería de la Universidad Autónoma de Occidente. La unidad de análisis está conformada por los docentes de planta, se excluye del estudio los docentes que en el momento de la ejecución del mismo ocupen cargos administrativos tales como (Decanaturas, Direcciones de programas o Jefes de Departamento), en este caso el tamaño de la muestra es dada de la siguiente manera:

Total profesores de planta facultad de Ciencias Económicas y Administrativas: 32
Total profesores de planta facultad de Ingeniería: 55

Para un total poblacional de 87 Docentes de planta de las dos facultades objeto de estudio.

Por razones de: tiempo, viajes de los docentes, inconveniente, negación y dificultades por parte de los docentes de las dos facultades, solo pudo ser aplicado el "Cuestionario para Medir Factores de Riesgo Psicosocial en Docentes de Planta de las Facultades Ciencias Económicas - Administrativas e Ingeniería" a 24 docentes de planta de la facultad de ciencias económicas y administrativas, mientras que a la facultad de ingeniería se aplicaron solo a 30 docentes. Para un total de 54 encuestados.

6.2.1. Unidades de muestreo utilizadas. Dado que se conoce las unidades a tener en cuenta para calcular la muestra de la facultad de ciencias económicas y administrativas son los siguientes:

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza

P = Probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = Probabilidad de fracaso

D = Precisión (error máximo admisible en términos de proporción)

Ecuación 1. Muestra de la FCEAA

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

6.2.2. Cálculo de tamaño de la muestra para la facultad de ciencias económicas y administrativas

- N (población) = 32 estudiantes
- Nivel de confianza del 95% $0,005/2 = 0,025 = 1,96 = Z$ ($\alpha = 0,01$)
- $p = 5\% = 0,05$
- $q = (1 - p) = 0,95$
- $d = 3\% = 0,03$

Dado que se conoce el tamaño de la población para esta investigación se utiliza la siguiente fórmula:

Ecuación 2. Muestra de la FCEAA

$$n = \frac{32 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0,03^2 * (32 - 1)^2 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$

$$n = 36.99 \approx 37$$

Se requirió encuestar a no menos de 37 docentes de planta de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas en la Universidad Autónoma de Occidente para poder tener una seguridad del 95%.

6.2.3. Cálculo de tamaño de la muestra para la facultad de ingeniería

- N (población) = 55 estudiantes
- Nivel de confianza del 95% $0,005/2 = 0,025 = 1,96 = Z (\alpha = 0,01)$
- $p = 5\% = 0,05$
- $q = (1 - p) = 0,95$
- $d = 3\% = 0,03$

Ecuación 3. Tamaño Muestra Facultad de Ingeniería

$$n = \frac{55 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0,03^2 * (55 - 1)^2 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$
$$n = 20.95 \approx 21$$

Se requirió encuestar a no menos de 21 docentes de planta de la facultad de ingeniería en la Universidad Autónoma de Occidente para poder tener una seguridad del 95%.

6.3. FUENTES DE INFORMACIÓN (PRIMARIA – SECUNDARIA)

Para el logro de los objetivos propuestos, se hace uso de datos primarios y secundarios, como datos primarios se aplicó un cuestionario a la población seleccionada con el propósito de analizar los factores psicosociales asociados al estrés laboral que se presentaron en ella, con el objetivo de ver el comportamiento de los profesores con respecto a los factores asociados al estrés que tiene al laborar, como datos secundarios se hará uso de la información de la universidad autónoma de occidente (oficina de recursos humanos y facultad de ciencias económicas y administrativas e ingeniería).

6.4. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Los datos se procesaron mediante técnicas cuantitativas utilizando el Programa Estadístico SPSS.

6.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS

La información que arrojo el programa Estadístico SPSS se analizó de la siguiente manera:

Primero, se analizaron las preguntas de clasificación con el fin de identificar el perfil de los docentes de las dos facultades en estudio, los cuales diligenciaron el cuestionario.

Segundo, se realizó el análisis de cada factor con su respectivo ítem al cual pertenece a cada puesto de trabajo.

Tercero, se realizó la personalización de algunos ítems con base a las condiciones para realizar la personalización de la misma.

A lo largo de todo el análisis de la información se utilizará diferentes técnicas estadísticas como la moda y la tendencia, para mayor comprensión de la misma permitiendo graficar los resultados.

Cuadro 2. Ficha técnica

Tipo de Estudio	Probabilístico - Descriptivo Transversal
Población Objetivo	Docentes de planta de la facultad de ciencias económicas y administrativas e ingeniería de la Universidad Autónoma de Occidente
Número de Encuestados	87 docentes de planta de la facultad ciencias económicas y administrativas e ingeniería
Instrumentos de Recolección de Información	Cuestionario estructurado
Metodología	Encuesta autodiligenciable
Lugar de la Investigación	Instalaciones (facultades) de la Universidad Autónoma de Occidente. Calle 25 # 115- 85. Km 2 vía Cali-Jamundí (Colombia).
Trabajo de Campo Realizado	Desde mayo 25 de 2013 a junio 13 de 2013
Encuestadores	Adriana Patiño Lenis Humberto Andrés Gutiérrez Gil

7. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

La universidad autónoma de occidente es una institución de educación superior de carácter privado, cuya misión es la de integrar con perspectiva internacional, las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección social para contribuir a la formación de personas con visión humanística, creativas y emprendedoras a la generación del conocimiento y a la solución de problemas del entorno regional, nacional e internacional. Su visión consiste en el 2012 ser una universidad consolidada con desarrollos organizacionales propios de una institución reconocida regional y nacionalmente; cuya proyección internacional garantice la excelencia en sus programas de formación, la calidad y pertinencia de su investigación y proyección social y un alto nivel de integración de sus egresados con la sociedad en que viven y laboran”.⁴⁶

- La universidad empieza en la década de los 70, más exactamente en 1970 La Institución obtiene su personería jurídica mediante resolución No. 0618 del 20 de febrero de 1970 e inicia labores el programa de Economía.
- En la década de los 80 (1982) la Institución adopta el nombre de Corporación Universitaria Autónoma de Occidente.
- En la década de los 90 (1991) se crea el Centro de Investigaciones y Comité Central de Investigaciones, se crea el programa de Educación Continuada y se inaugura el Centro de Capacitación de Aguablanca.
- En el 2000 (un nuevo siglo) Inicia labores el programa de Ingeniería Informática, Comunicación Social – Periodismo se convierte en el primer programa del país en recibir la acreditación por alta calidad académica (Resolución 3479 de diciembre 20 de 2000).
- En el 2012 La Universidad recibe la certificación ambiental en la norma ISO 14001:2004 y la acreditación institucional de alta calidad por cuatro años, según la resolución número 10740 del 6 de septiembre de 2012 del Ministerio de Educación Nacional.

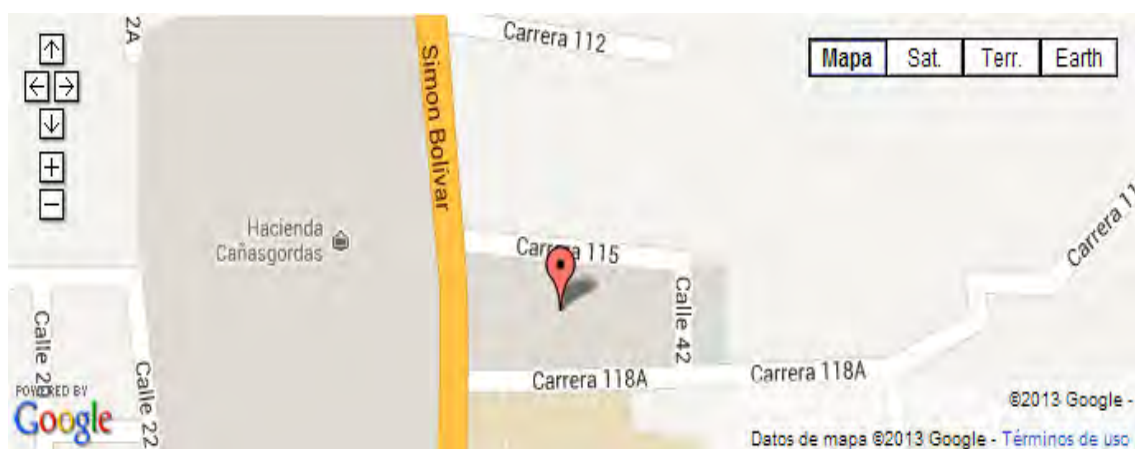
La universidad autónoma de occidente cuenta con aproximadamente 234 docentes de planta, los cuales tiene como función principal la enseñanza; estas

⁴⁶ Universidad Autónoma de Occidente. Información institucional [en línea] disponible en: <http://www.uao.edu.co/la-universidad/informacion-institucional>

funciones están supervisadas por los directores de cada programa académico, quienes evalúan que el nivel de la enseñanza que se está brindando a los estudiantes sea de calidad y que las actitudes de cada docente sean coherente con la misión y visión de la Universidad. En este sentido, se concibe al docente como un especialista del más alto nivel en una ciencia, lo cual complementa la capacidad y hábitos investigadores, permitiéndole ampliar las fronteras de la rama del saber.

Asimismo, el docente es miembro de una comunidad académica, lo que supone la aceptación y conformación de la conducta a un conjunto específico de pautas, valores y actitudes que reflejan una determinada percepción de la realidad, caracterizan y dan sentido a una forma de vida.⁴⁷

Figura 3. Ilustración-ubicación geográfica ⁴⁸



Fuente: Universidad Autónoma de Occidente. Imagen[en línea], disponible en <https://maps.google.com/maps?ie=UTF-8&q=Universidad+Aut%C3%B3noma+de+Occidente+-+Dir.+Extensi%C3%B3n&fb=1&gl=co&hq=ubicacion+universidad+autonoma+de+occidente&cid=1393701117320805628&ei=JD2vUpq1N1eOkAeP5oHQ8Q&ved=0CKcBEPwSMA8>

⁴⁷ GARCÍA VALCÁRCEL, Andrés. Didáctica Universitaria, Madrid: La Muralla.(2001).

⁴⁸ Google mapas. Documento [en línea] Disponible en: <https://maps.google.es/maps/ms?msa=0&msid=210910855690049701297.0004dd2714555bc114f00&ie=UTF8&t=m&ll=3.354512,-76.521921&spn=0.004584,0.014677&z=16&source=embed>

Figura 4. Ilustración Mapa del Campus



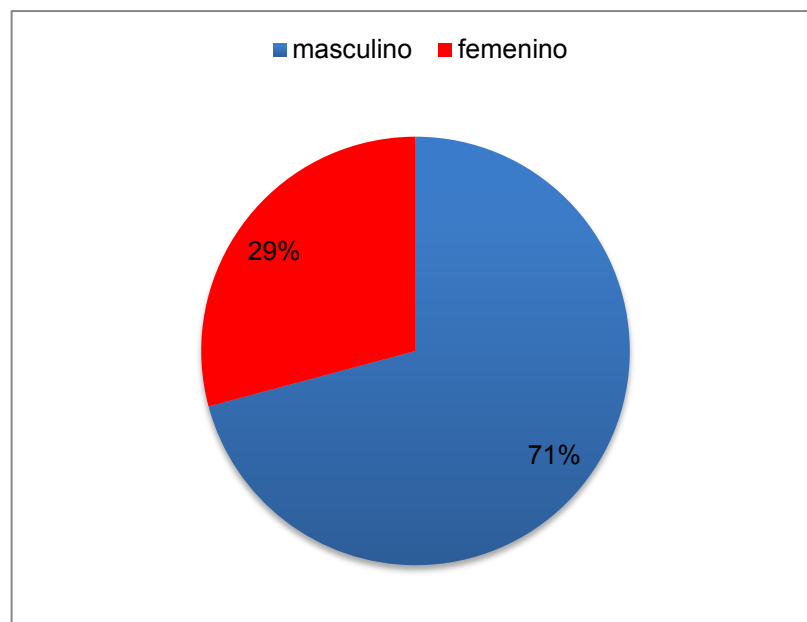
Fuente: Universidad Autónoma de Occidente. Imagen[en línea], disponible en http://www.uao.edu.co/sites/default/files/mapa_web.pdf

8. DESARROLLO DEL PRIMER OBJETIVO

8.1. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL MÁS IMPORTANTES EN LOS DOCENTES DE PLANTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS-ADMINISTRATIVAS.

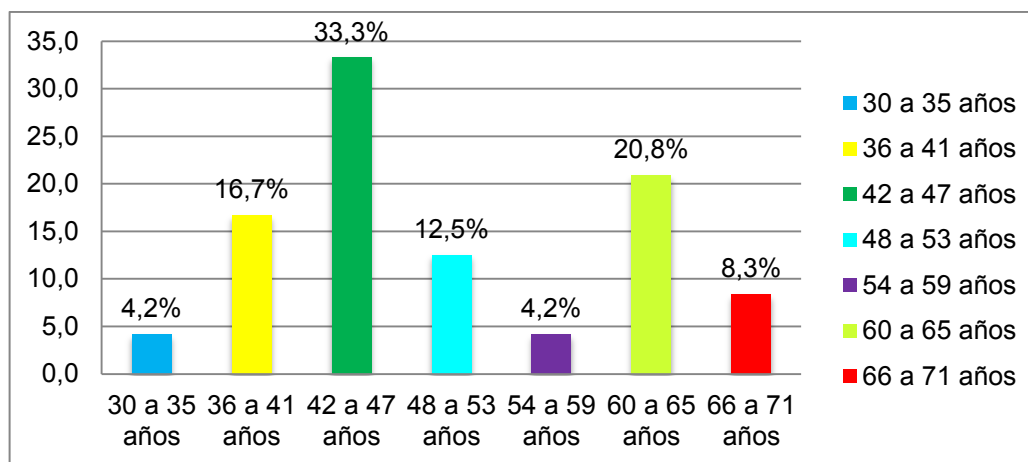
Facultad de ciencias económicas y administrativas
Resultados socio - demográficos:

Figura 5. Grafico-GENERO - Distribución por genero docentes Facultad de ciencias económicas y administrativas Universidad Autónoma de Occidente Cali Colombia, 2013



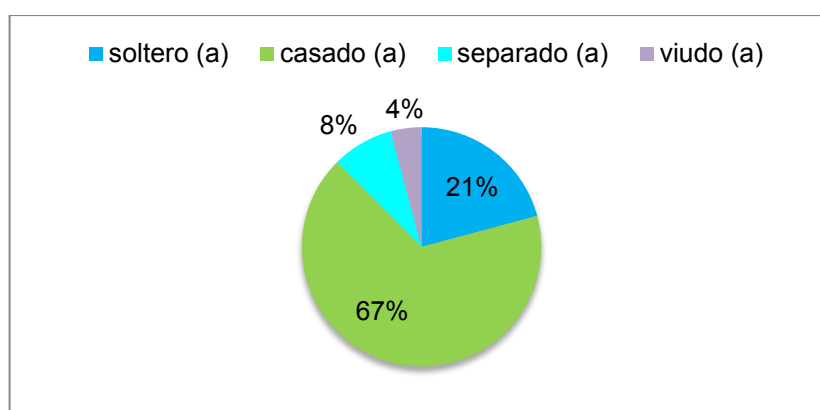
De un total de 24 docentes encuestados, el 71% son hombres y el 29% son mujeres.

Figura 6.Grafico - EDAD - Distribución por edad docentes facultad de ciencias económicas y administrativas Universidad Autónoma de Occidente Cali Colombia, 2013.



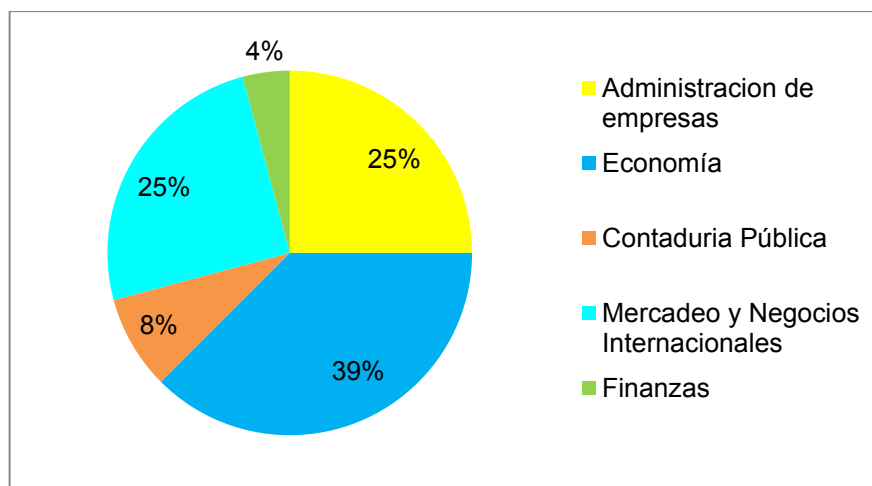
En la Figura 6 se observa que el 33,3% de los docentes de planta que laboran en la facultad ciencias económicas y administrativas se encuentran entre el rango de edad (42 a 47 años), seguido por docentes entre (60 a 65 años) con un 20,8%, un 16,7% pertenece al rango de (36 a 41 años), entre los (48 a 53 años) se encuentra el 12,5%, entre el rango (66 a 71 años) corresponde al 8,3%, solo el 4,2% pertenece a docentes entre (30 a 35 años) y docentes entre (54 a 59 años).

Figura 7.Grafico-ESTADO CIVIL-Distribución por estado civil facultad de ciencias económicas y administrativas universidad autónoma de occidente Cali Colombia, 2013



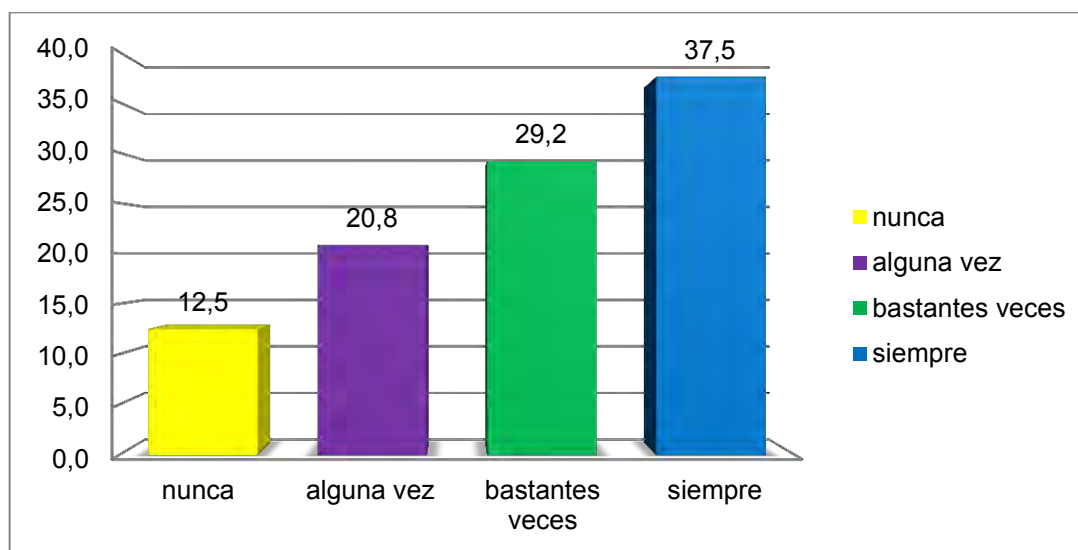
En la Figura 7 muestra que de 24 docentes encuestados, el 67% afirman ser casados, seguido de un 21% el cual consideran ser solteros, el 8% son docentes separados y por último el 4% son viudos.

Figura 8. Grafico- PROGRAMA - Distribución por programa docentes facultad de ciencias económicas y administrativas universidad autónoma de occidente Cali Colombia, 2013



En la Figura 8 muestra que de 24 docentes encuestados, el 38% pertenecen al programa economía, seguido del programa administración de empresas con un 25% al igual que el programa mercadeo y negocios internacionales, el programa de contaduría con un 8% y por último el programa de finanzas con un 4%.

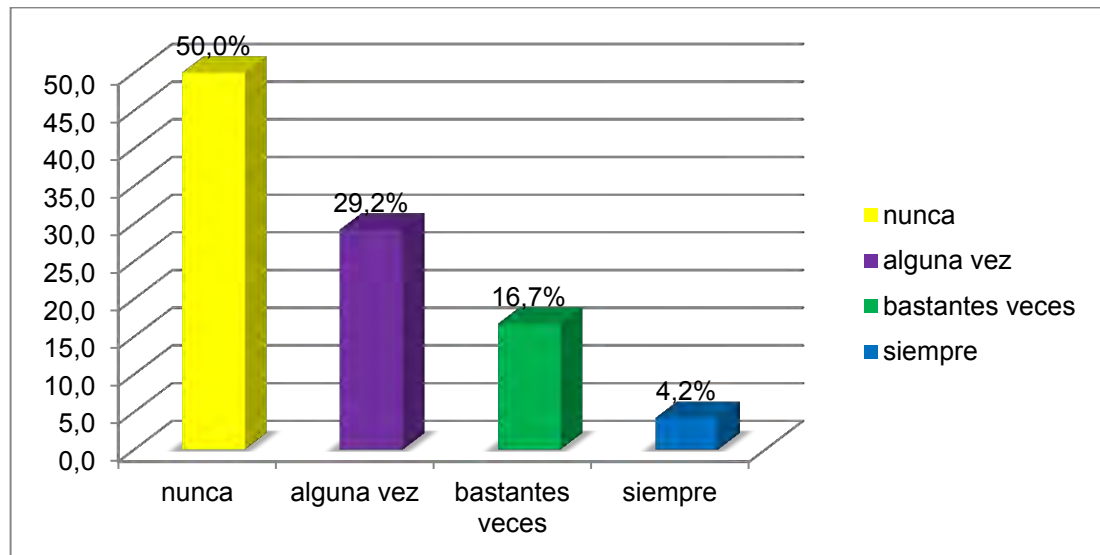
Figura 9. Grafico- Ítem 1. Influencia en la universidad



En la figura 9 muestra que de un total de 24 docentes encuestados, el 37,5% consideran que siempre pueden influir en la universidad, puesto de trabajo y salón de clase, seguido del 29,2% consideran que han sido bastantes las veces que

pueden influir en la universidad, puesto de trabajo y salón de clase, seguido de un 20,8% afirman poder influir en la universidad alguna vez y por último el 12,5% nunca pueden influir en la universidad, puesto de trabajo y salón de clase.

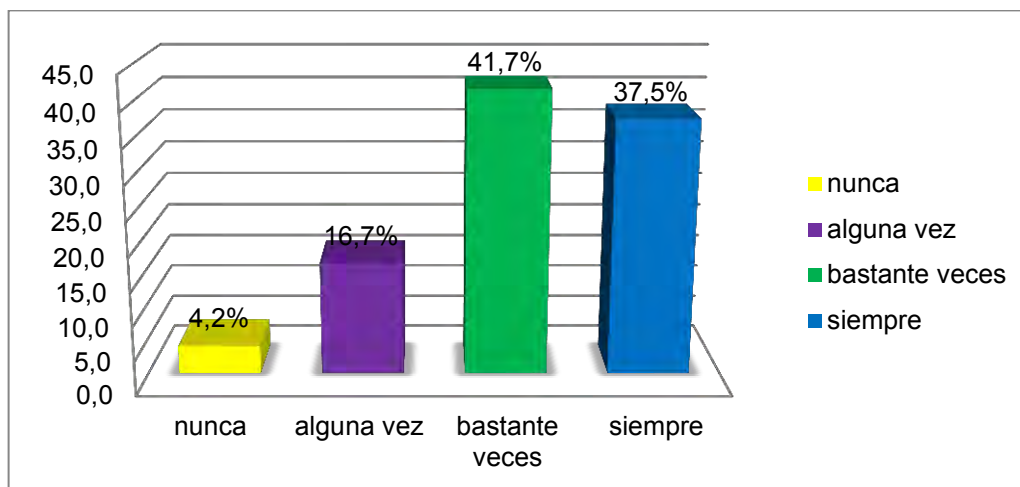
Figura 10. Grafico- Ítem 2. Toma de decisiones en la actividad docente



Fuente: Autores

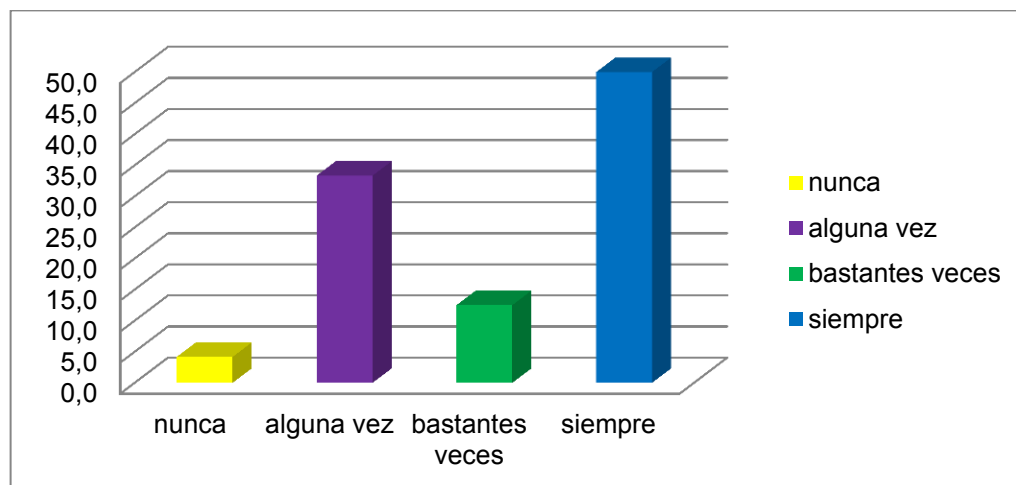
La Figura 10 muestra que de un total de 24 docentes encuestados, el 50,0% nunca le impiden tomar decisiones respecto a la actividad docente, el 29,2% alguna vez le impiden toman decisiones respecto a la actividad docente, el 16,7% considera que han sido bastantes veces y por último el 4,2% afirma que siempre.

Figura 11. Grafico-Ítem 3. Trabajar diferente al ritmo de los compañeros



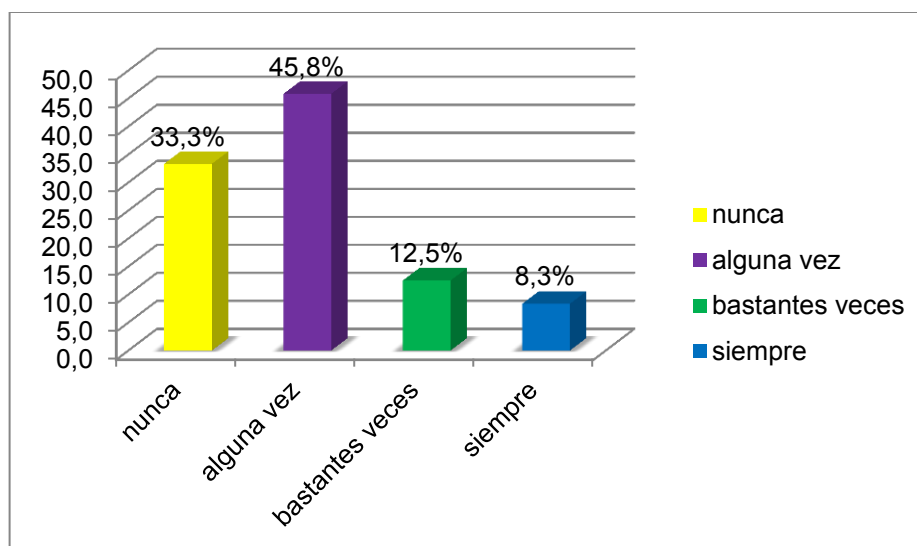
La Figura 11 muestra que 24 docentes encuestados, el 41,7% consideran que son bastantes veces las que puede trabajar con estilo y ritmo relativamente diferente al de los compañeros, seguido de un 37,5% consideran que siempre lo pueden realizar, el 16,7% alguna vez mientras que el 4,2% nunca.

Figura 12. Grafico- Ítem 4. Toma de decisiones en el trabajo



La Figura 12 muestra que el 50,0% de los docentes encuestados pueden tomar decisiones para disminuir las dificultades del trabajo, seguido del 33,3% consideran que alguna vez pueden tomar decisiones para disminuir las dificultades, por último el 12,5% de docentes afirman que son bastantes las veces que pueden hacerlo mientras que el 4,2% consideran que nunca.

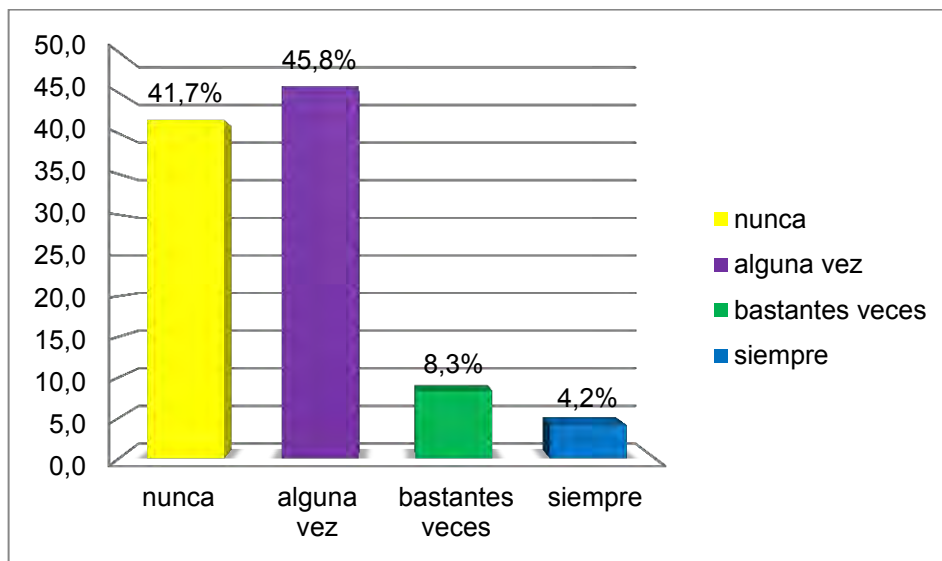
Figura 13. Grafico - Ítem 5. Participación en decisiones de la universidad



La Figura 13 muestra que el 45,8% de los docentes encuestados afirman que alguna vez le impiden participar en decisiones organizativas de la universidad, aula o clases, seguido del 33,33% consideran que nunca le impiden participar en

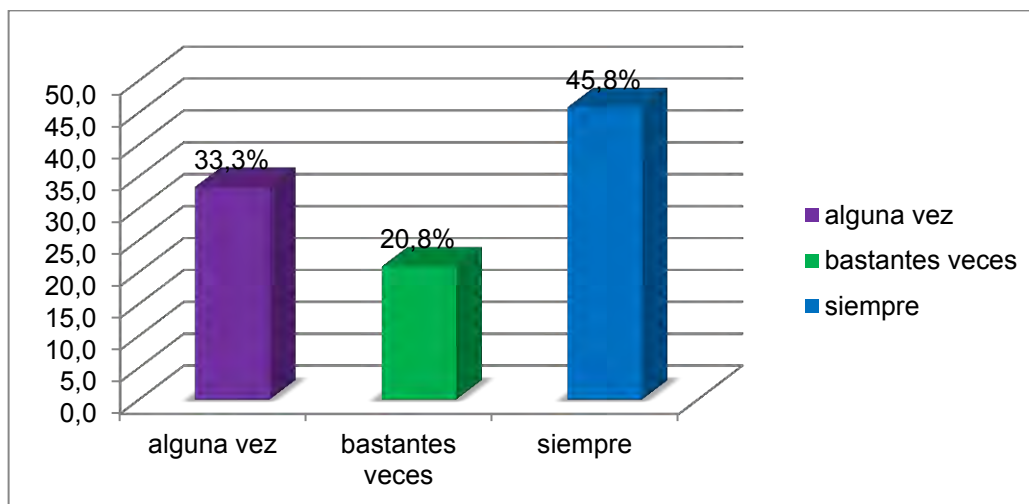
las decisiones, el 12,5% consideran que bastantes veces, mientras que el 8,3% afirman que siempre.

Figura 14. Grafico -Ítem 6. Apoyo de los compañeros



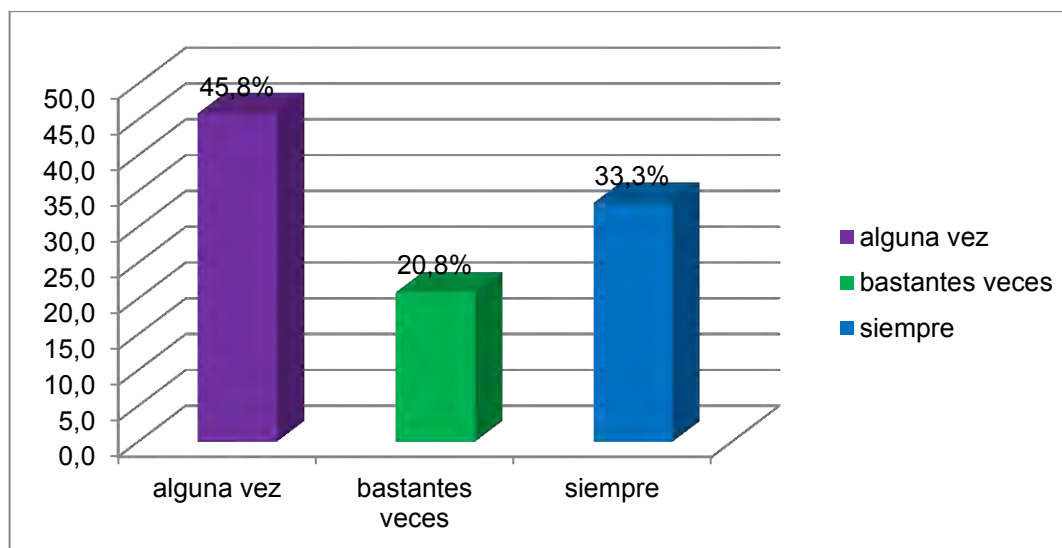
La Figura 14.muestra que el 45,8% de docentes encuestados consideran que alguna vez les falta apoyo o ayuda de los compañeros/as cuando lo necesitan, seguido del 41,7% consideran que nunca les falta apoyo o ayuda de los compañeros/as cuando lo necesitan, mientras que el 8,3% consideran que bastantes veces y por último un 4,2% consideran que siempre.

Figura 15. Grafico-Ítem 7. Compañeros dispuestos a atender dificultades



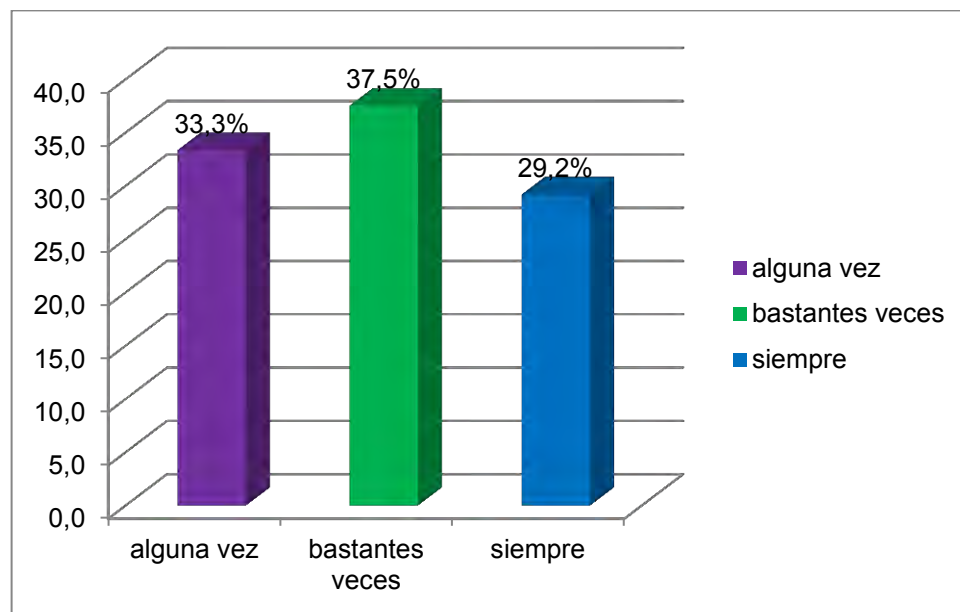
La Figura 15 muestra que el 45,8% de los docentes encuestados consideran que siempre encuentran compañeros/as dispuestos a atender sus dificultades, seguido del 33,3% afirman que alguna vez por último el 20,8% afirman que bastantes veces.

Figura 16. Grafico- Ítem 8. Superiores inmediatos dispuestos a escuchar



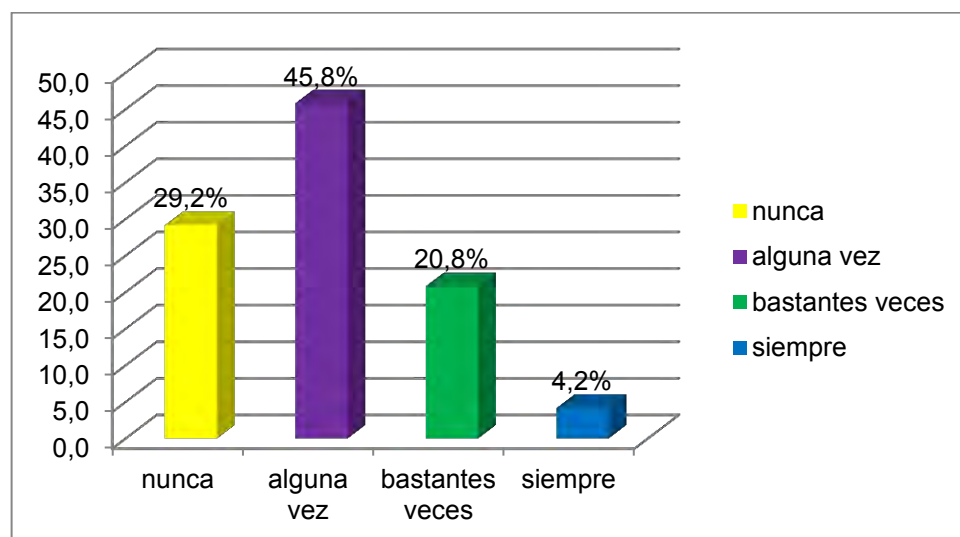
La Figura 16 muestra que el 45,8% de los docentes encuestados afirman que alguna vez los superiores inmediatos están dispuestos a escuchar y ayudar, seguido de un 33,3% consideran que siempre y por ultimo un 20,8% considera que bastantes veces.

Figura 17. Grafico-Ítem 9. La universidad ayuda a quien lo necesita



La Figura 17 muestra que el 37,5% de los docentes encuestados consideran que son bastantes veces en las cuales la universidad ayuda a quien lo necesita, seguido del 33,3% consideran que alguna vez y por último el 29,2% consideran que siempre.

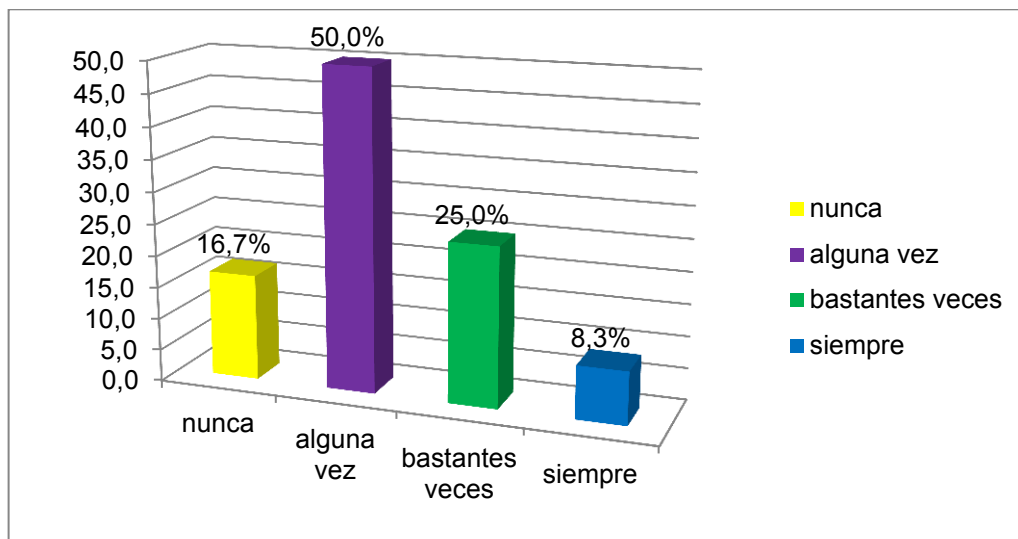
Figura 18. Grafico-Ítem 10. Apoyo de familias de los alumnos



La Figura 18 muestra que el 45,8% de los docentes encuestados afirman que alguna vez se puede contar con el apoyo de las familias de los alumnos, seguido

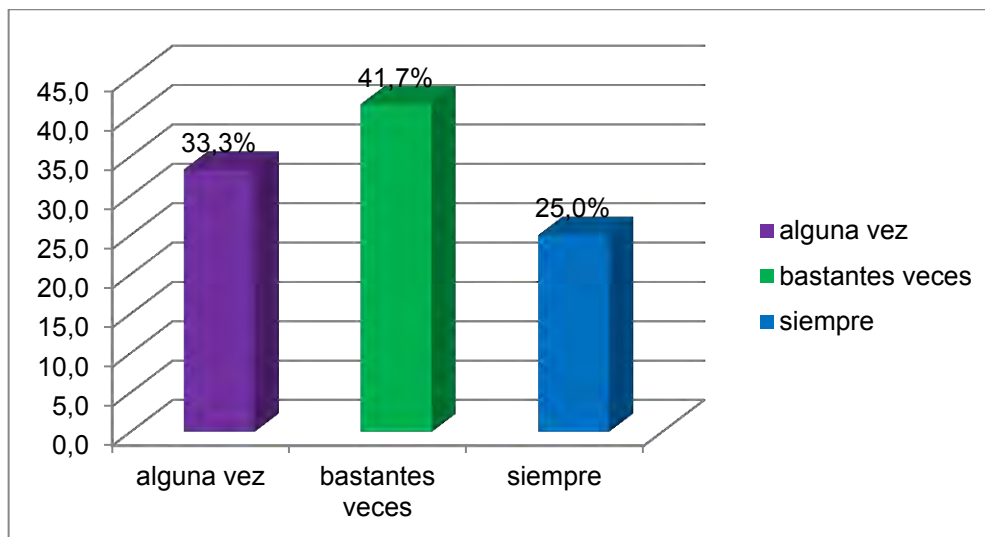
del 29,2% afirma que nunca, mientras que el 20,8% afirma que bastantes veces y por ultimo un 4,2% afirma que siempre.

Figura 19. Grafico-ítem 11. Reconocimiento del trabajo



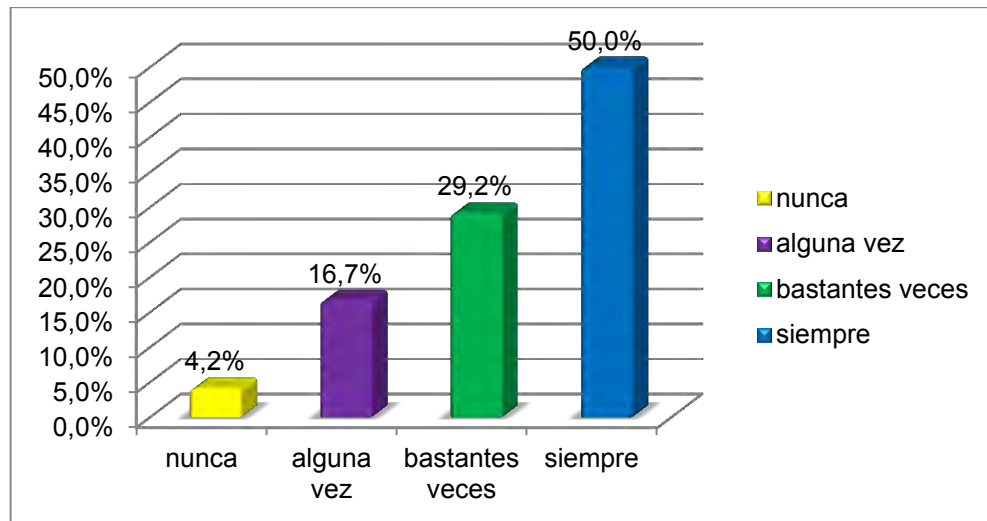
En la Figura 19 muestra que el 50,0% de los docentes encuestados consideran que alguna vez en la universidad se reconoce bien el trabajo a quienes cumplen y se esfuerzan, seguido de un 25,0% considera que bastantes veces, mientras que el 16,7% considera que nunca y por ultimo un 8,3% considera que siempre.

Figura 19. Grafico-Ítem 12. Hablar con otros docentes acerca del trabajo



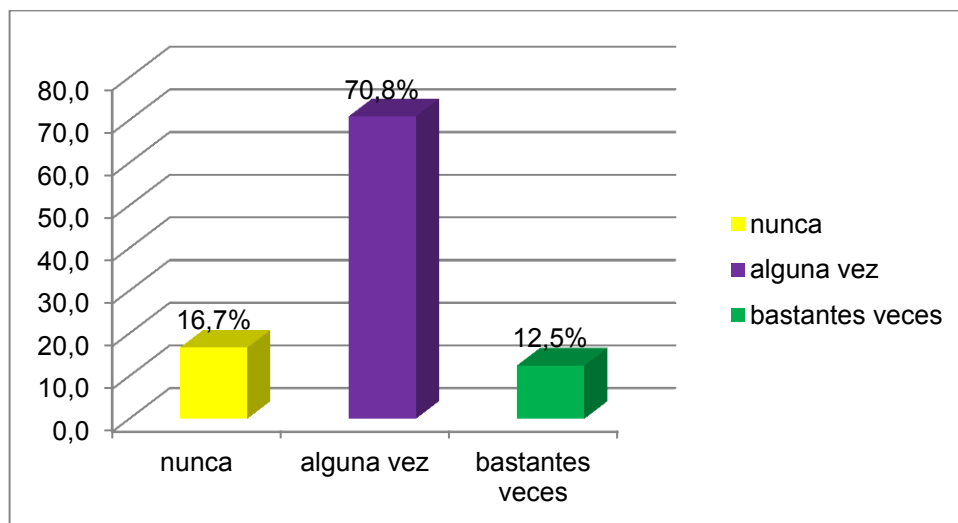
La Figura 19 muestra que el 41,7% de los docentes encuestados afirman que son bastantes la frecuencia con que se habla con otros docentes acerca del trabajo, seguido de un 33,3% afirman que alguna y por ultimo un 25,0% afirman que siempre.

Figura 20. Grafico-Ítem 13. Consideración como profesional



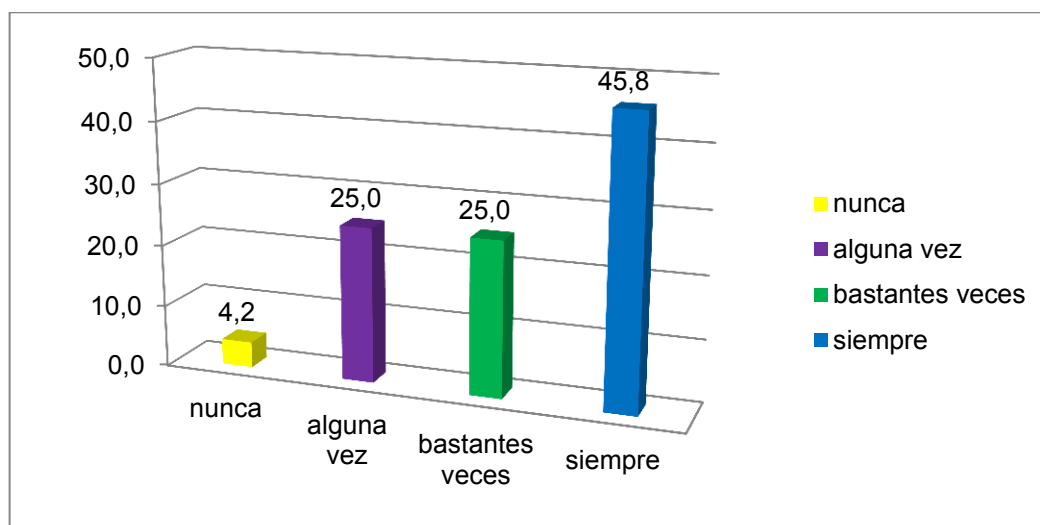
La Figura 20 muestra que el 50,0% de los docentes encuestados afirman que siempre están bien considerados como profesionales, seguido de un 29,2% afirman que bastantes veces, mientras que un 16,7% alguna vez y por último el 4,2% afirman nunca.

Figura 21. Grafico-Ítem 14. Mal ambiente laboral entre compañeros



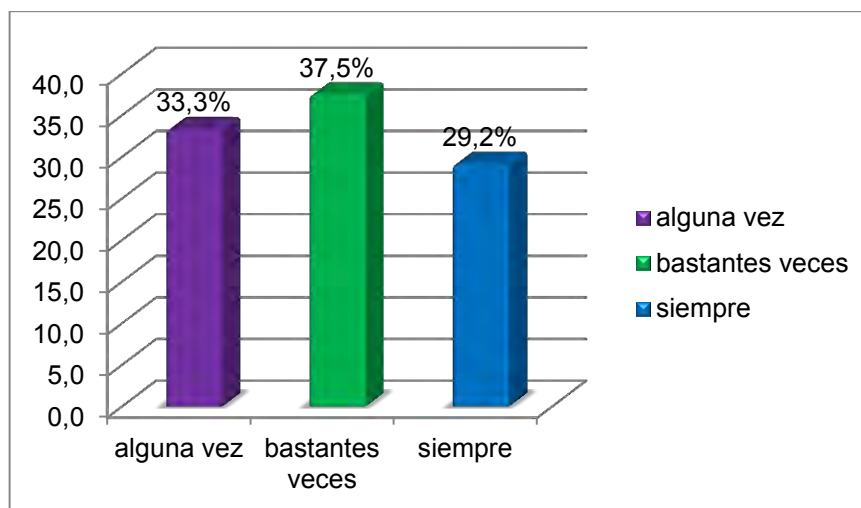
La Figura 21 muestra que el 70,8% de los docentes encuestados afirman que alguna vez hay mal ambiente laboral entre compañeros/as, seguido de un 16,7% afirman que nunca y por último el 12,5% afirma que bastantes veces.

Figura 22. Grafico-Ítem 15. Conocimiento de resultado del trabajo



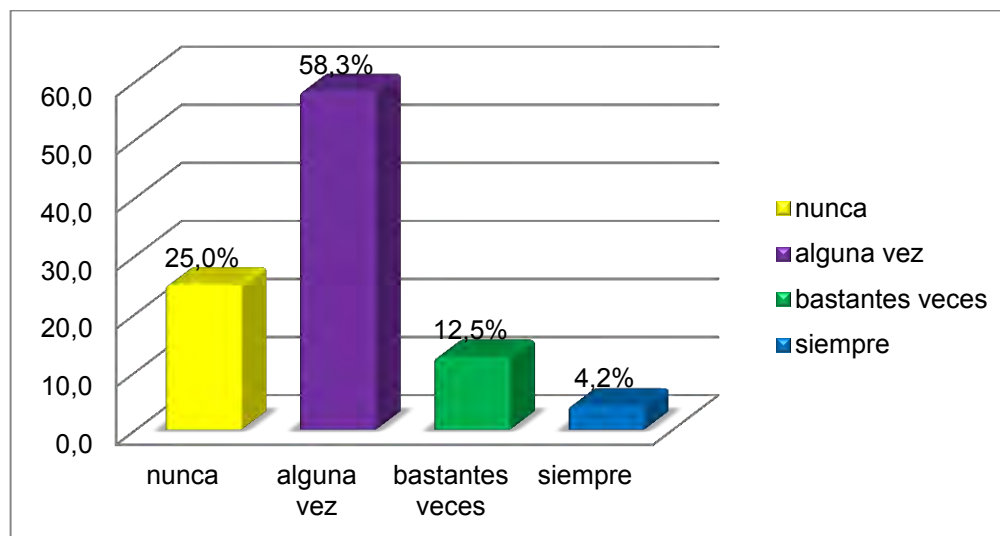
La Figura 22 muestra que el 45,8% de los docentes encuestados afirman que siempre pueden conocer el resultado de su trabajo con los alumnos y su nivel de eficacia, seguido de un 25,0% en el cual los docentes afirman que alguna al igual que lo afirman bastantes veces y por ultimo un 4,2% afirma que nunca.

Figura 23. Grafico-Ítem 16. La universidad favorece oportunidades para el profesional



La Figura 23 muestra que el 37,5% de los docentes encuestados afirman que son bastantes veces en las cuales la universidad favorece oportunidades para el desarrollo profesional, seguido de un 33,3% en el cual los encuestados afirman que alguna vez y por ultimo un 29,2% afirman que siempre.

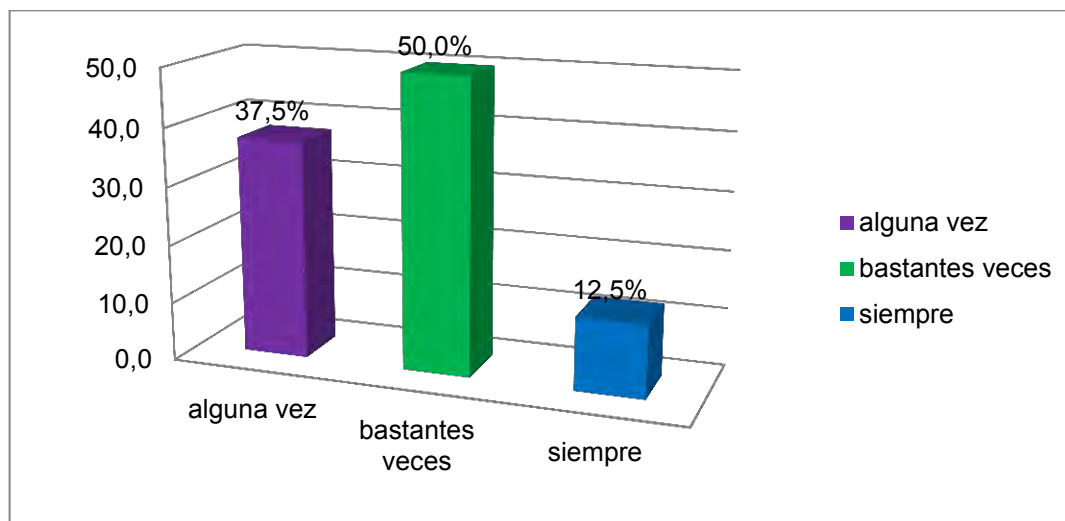
Figura 24. Grafico-Ítem 17. Planificación de trabajo por los jefes mal realizada



La Figura 24 muestra que el 58,3% de los docentes encuestados afirman que alguna vez la planificación del trabajo que corresponde a los jefes está mal realizada, seguido de un 25,0% quienes afirman que nunca, mientras que el

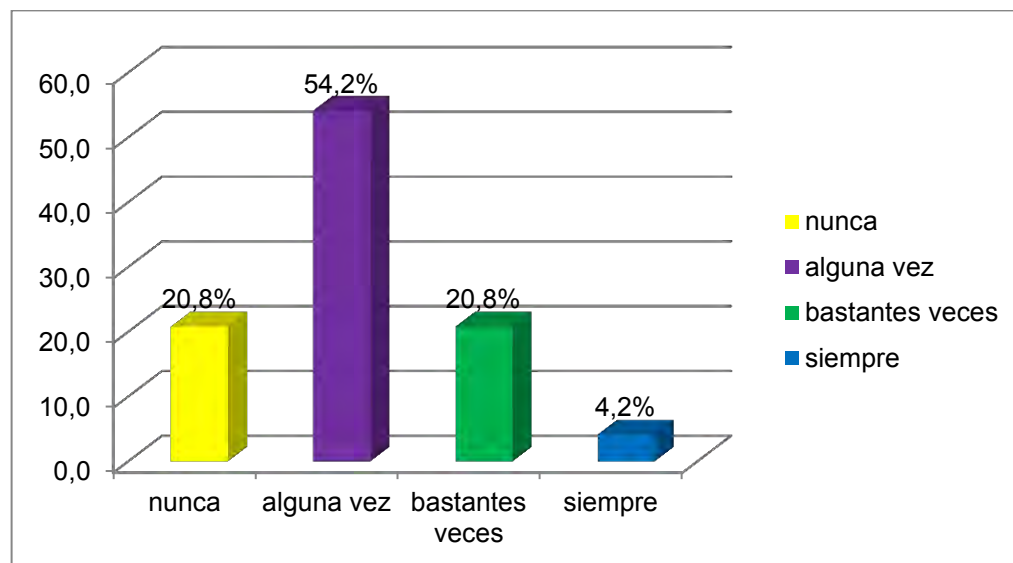
12,5% de los docentes consideran que son bastantes veces y por ultimo un 4,2% consideran que siempre.

Figura 25. Grafico-Ítem 18. Solución de conflictos por parte del equipo directivo



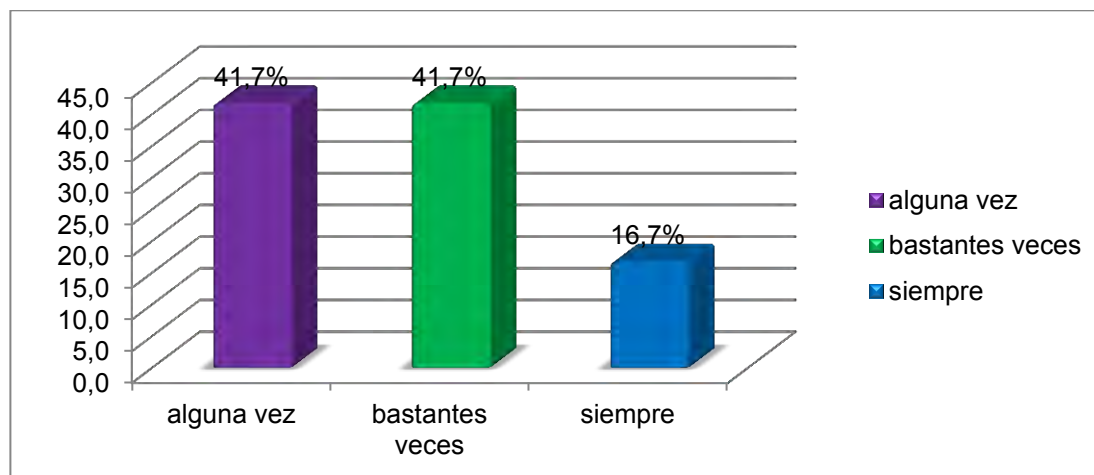
La Figura 25 muestra que el 50,0% de los docentes encuestados afirman que bastantes veces son las en las que el equipo directivo resuelve bien los conflictos que les corresponden, seguido de un 37,5% quienes afirman que alguna vez y por ultimo un 12,5% afirman que siempre..

Figura 26. Grafico-Ítem 19. Deficiente comunicación con directivos



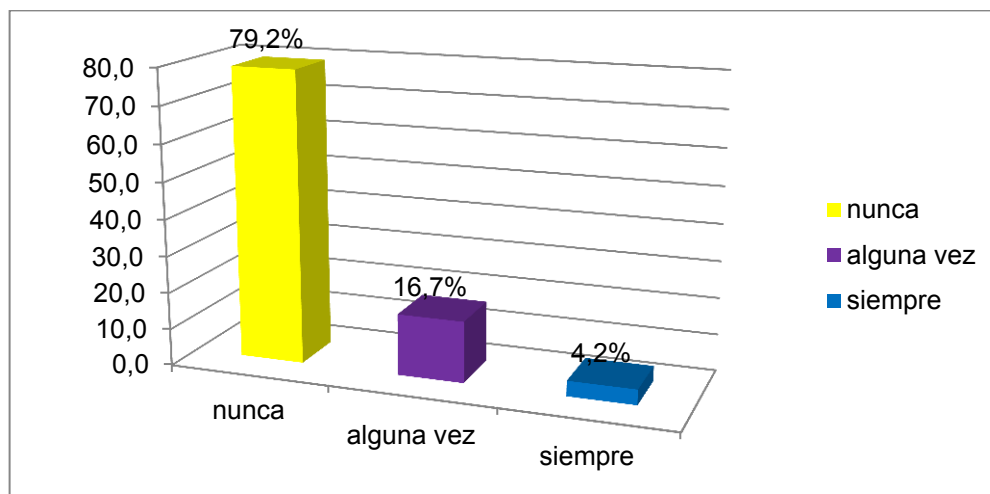
La Figura 26 muestra que el 54,2% de los docentes encuestados afirma que alguna vez la comunicación con los directivos es deficiente, seguido de un 20,8% quienes afirman que nunca al igual que bastantes veces y por ultimo un 4,2% afirman que siempre.

Figura 27. Grafico- Ítem 20. Directivos que motivan al trabajo



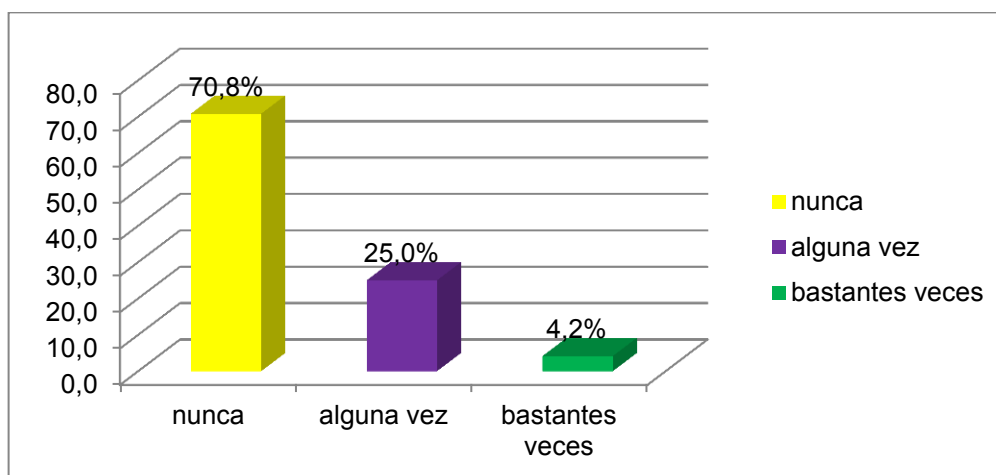
La Figura 27 muestra que el 41,7% de los docentes encuestados consideran que alguna vez en la universidad hay directivos que motivan o animan al trabajo, seguido de un 41,7% quienes consideran que bastantes veces y por ultimo un 16,7% de los docentes encuestados consideran que siempre.

Figura 28. Grafico- Ítem 21.Sufrir de agresiones, maltrato o vejaciones



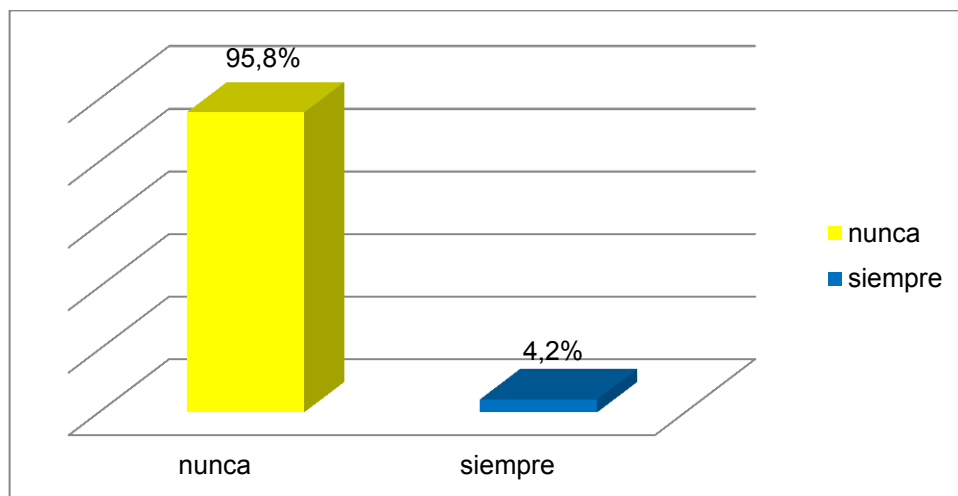
La Figura 28 muestra que el 79,2% de los docentes encuestados afirman que nunca en la universidad se sufre de agresiones, maltrato o vejaciones, seguido de un 16,7% quienes afirman que alguna vez lo han sufrido y por último el 4,2% afirman que siempre lo sufren.

Figura 29. Grafico-Ítem 22. Afectado/a por conflictos con compañeros/as



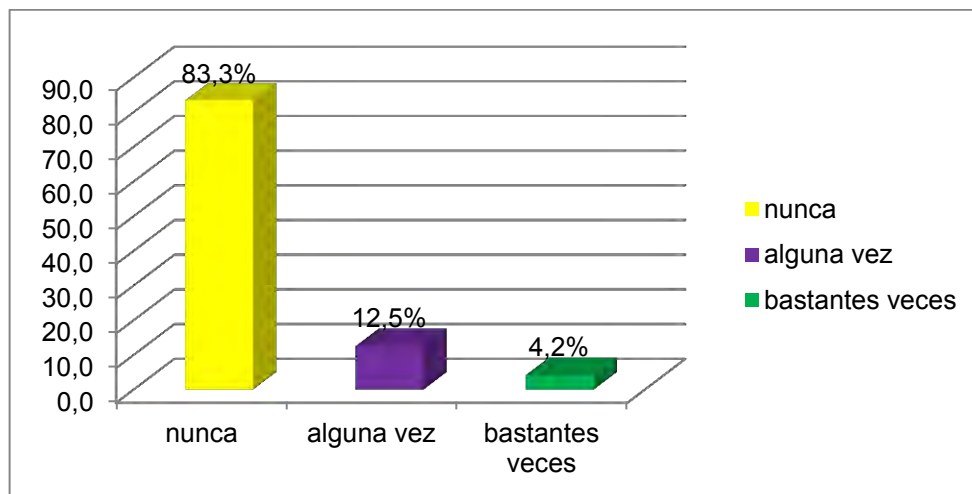
La Figura 29 muestra que el 70,8% de los docentes encuestados consideran que nunca están afectados/as por los conflictos con compañeros/as de trabajo, seguido de un 25,0% quienes afirman que alguna vez y por último el 4,2% consideran bastantes veces.

Figura 30. Grafico- Ítem 23. Sometido/a a hostigamiento o acoso



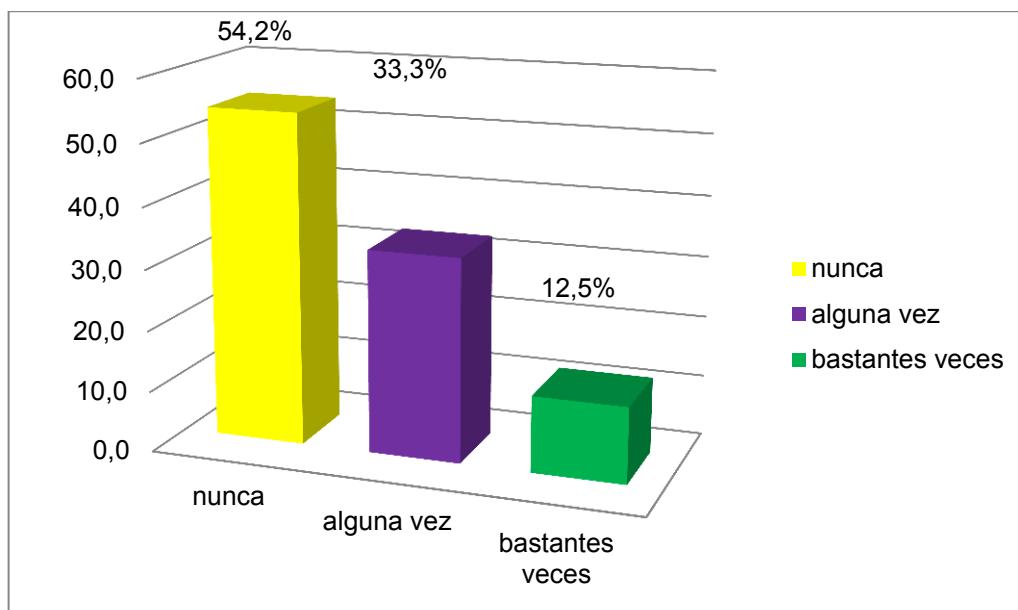
La Figura 30 muestra que el 95,8% de los docentes encuestados afirman que nunca están sometidos/as a hostigamiento o acoso mientras que el 4,2% de los docentes consideran que siempre están sometidos/as.

Figura 31. Grafico -Ítem 24. Conflictos con alumnos que perjudican la salud



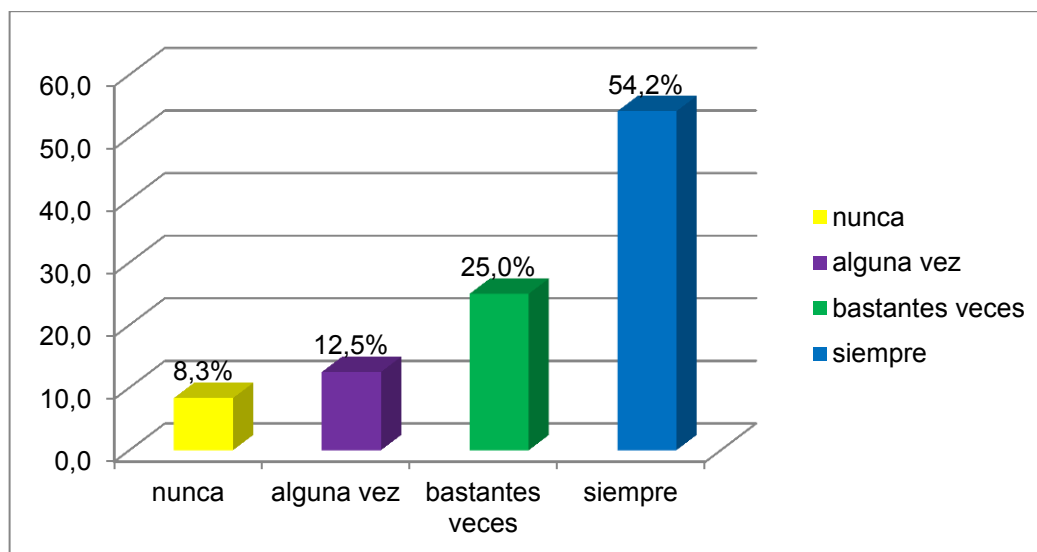
La Figura 31 muestra que el 83,3% de los docentes encuestados consideran que nunca tienen conflictos con alumnos que perjudican su salud, seguido de un 12,5% afirman que alguna vez y por último un 4,2% afirman que bastantes veces.

Figura 32. Grafico- Ítem 25. Quejas frecuentes sobre el comportamiento del alumnado



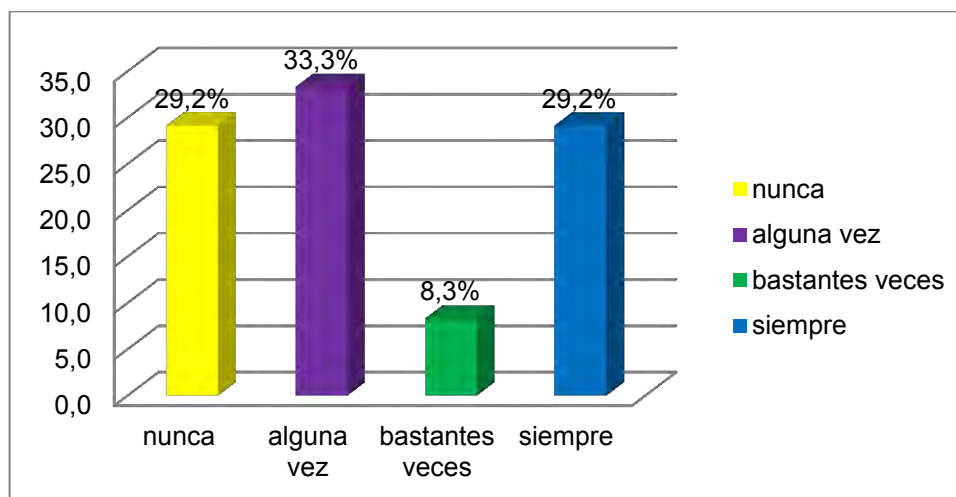
La Figura 32 muestra que el 54,2% de los docentes encuestados consideran que nunca las quejas sobre el comportamiento del alumnado son frecuentes, seguido de un 33,3% quienes afirman que alguna vez y por último un 12,5% consideran son bastantes las veces las quejas sobre el comportamiento del alumnado.

Figura 33. Grafico-Ítem 26. Disposición de recursos o protocolos eficaces para la resolución de conflictos



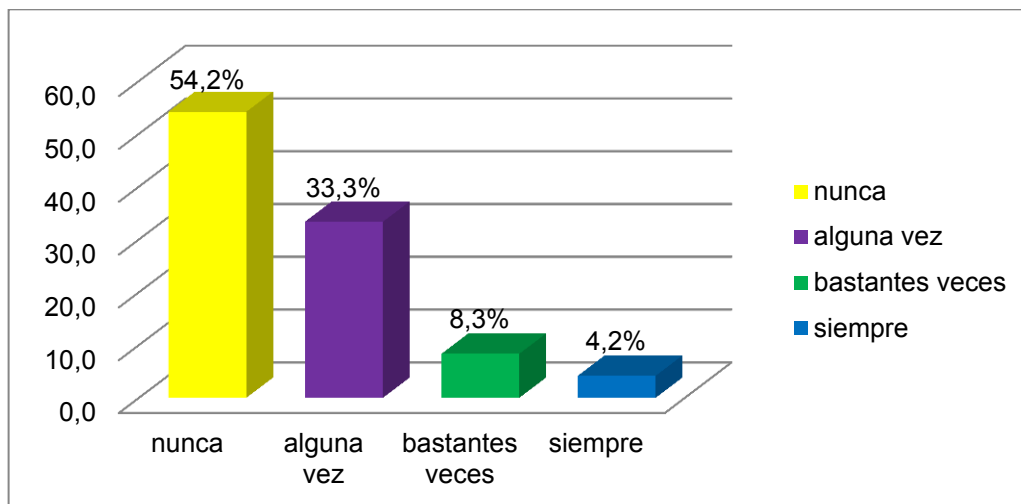
La Figura 33 muestra que el 54,2% de los docentes encuestados consideran que siempre se dispone de recursos o protocolos eficaces para la resolución de conflictos, seguido de un 25,0% quienes afirman que bastantes veces, mientras que el 12,5% afirman que alguna vez y por último un 8,3% consideran que nunca.

Figura 34. Grafico-Ítem 27. Disposición de tiempo para llevar el trabajo al día



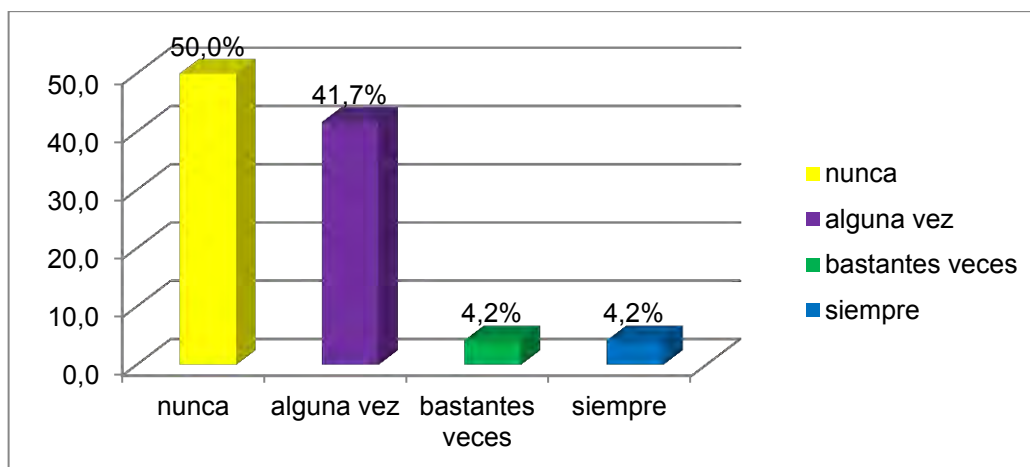
La Figura 34 muestra que el 33,3% de los docentes encuestados afirman que alguna vez disponen de tiempo para llevar el trabajo al día, seguido de un 29,2% consideran que nunca al igual que un 29,2% consideran que siempre y por último el 8,3% consideran bastantes las veces.

Figura 35. Grafico- Ítem 28. Horario laboral genera estrés o fatiga



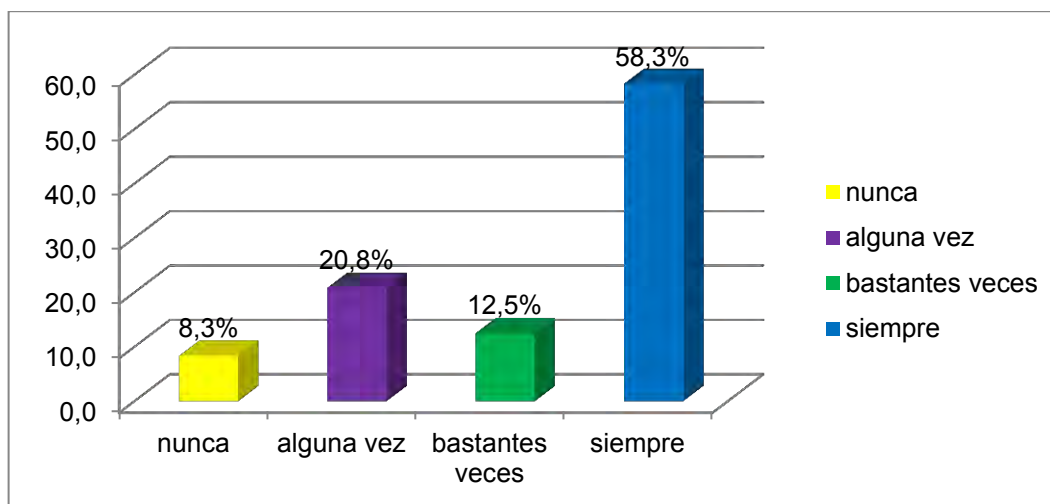
La Figura 35 muestra que el 54,2% de los docentes encuestados afirman que nunca el horarios laboral les genera problemas de estrés o fatiga, seguido de un 33,3% quienes consideran que alguna vez, seguido del 8,3% quienes consideran que bastantes veces y por último el 4,2% consideran que siempre.

Figura 36. Gráfico- Ítem 29. El reemplazo de docentes genera problemas



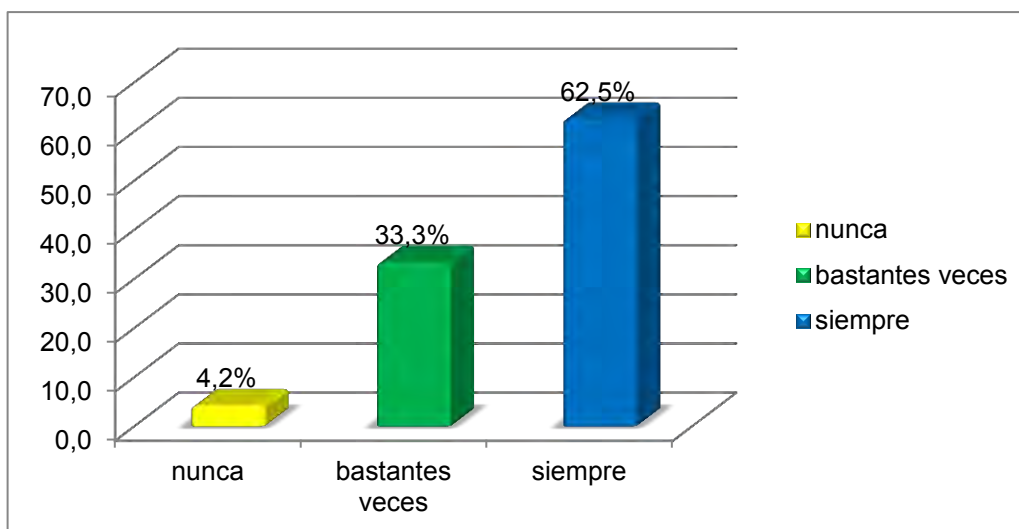
La Figura 36 muestra que el 50,0% de los docentes encuestados afirman que nunca el reemplazo de docentes por los que han salido les genera problemas, seguido de un 41,7% consideran que alguna vez, mientras que un 4,2% consideran bastantes veces y a su vez un 4,2% consideran que siempre.

Figura 37. Grafica-Ítem 30. Trabajo con posibilidad de interrupción y descanso



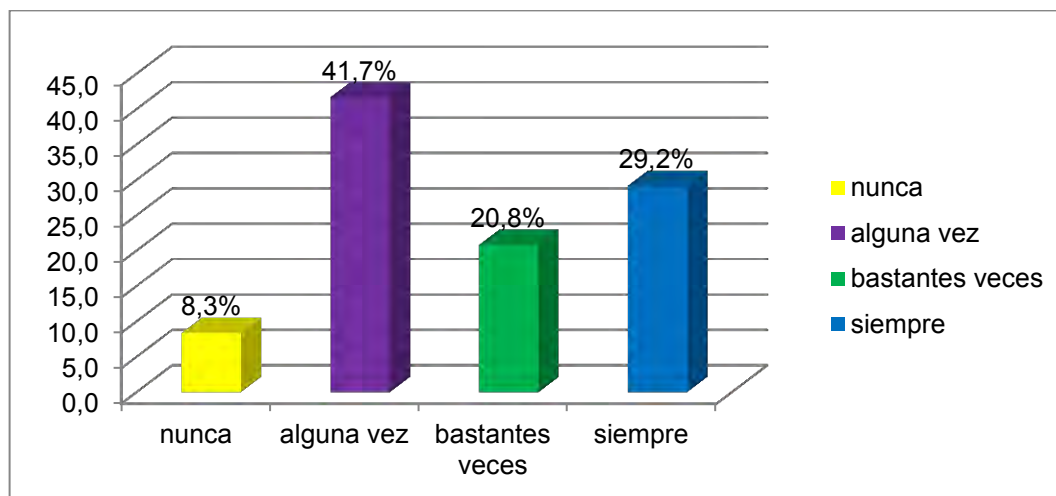
La Figura 37 muestra que el 58,3% de los docentes encuestados considera que siempre deben trabajar con posibilidad de interrupción y descanso, seguido de un 20,8% quienes consideran que alguna vez, seguido de un 12,5% quienes afirman que bastantes veces y por último el 8,3% afirman que nunca.

Figura 38. Grafico-Ítem 31. Preparación del trabajo con antelación



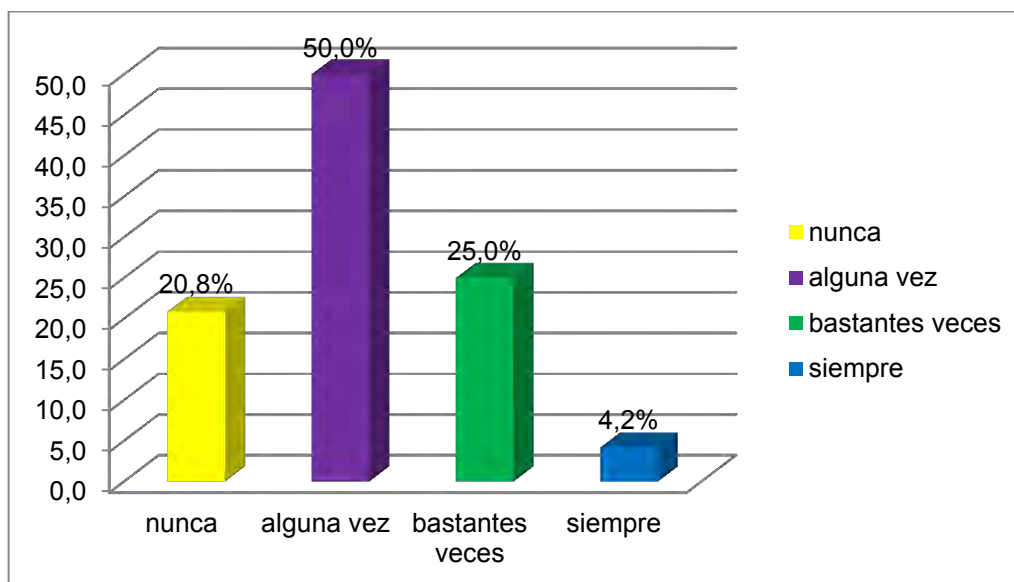
La Figura 38 muestra que el 62,5% de los docentes encuestados afirman que siempre preparan bien el plan de trabajo con antelación suficiente, seguido del 33,3% quienes lo consideran bastantes veces y un 4,2% de los docentes consideran que nunca.

Figura 39. Grafico-Ítem 32. Realizar demasiadas tareas al mismo tiempo



La Figura 39 muestra que el 41,7% de los docentes encuestados consideran que alguna vez deben realizar demasiadas tareas al mismo tiempo, el 29,2% lo consideran siempre, luego el 20,8% lo consideran bastantes veces y por último el 8,3% lo consideran nunca.

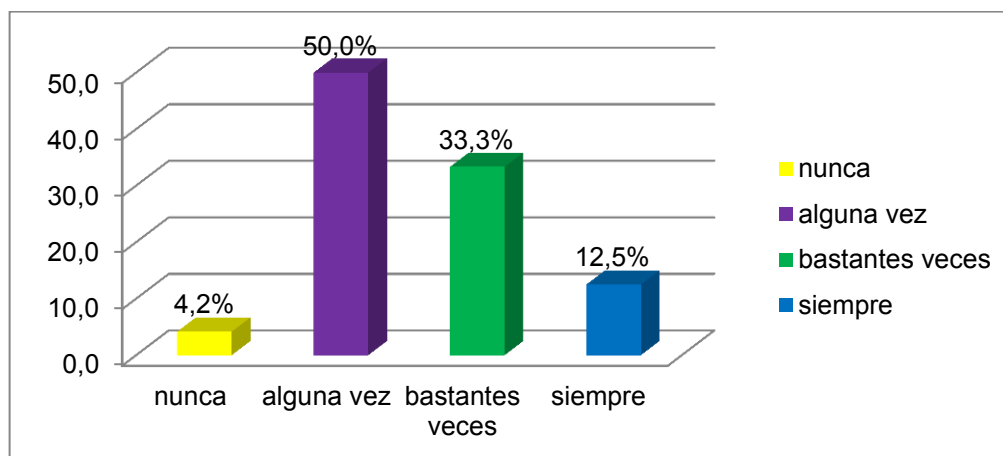
Figura 40. Grafico-Ítem 33 Memorizar muchos datos en el trabajo



La Figura 40 muestra que el 50,0% de los docentes encuestados consideran que alguna vez han de memorizar muchos datos en el trabajo, seguido de un 25,0%

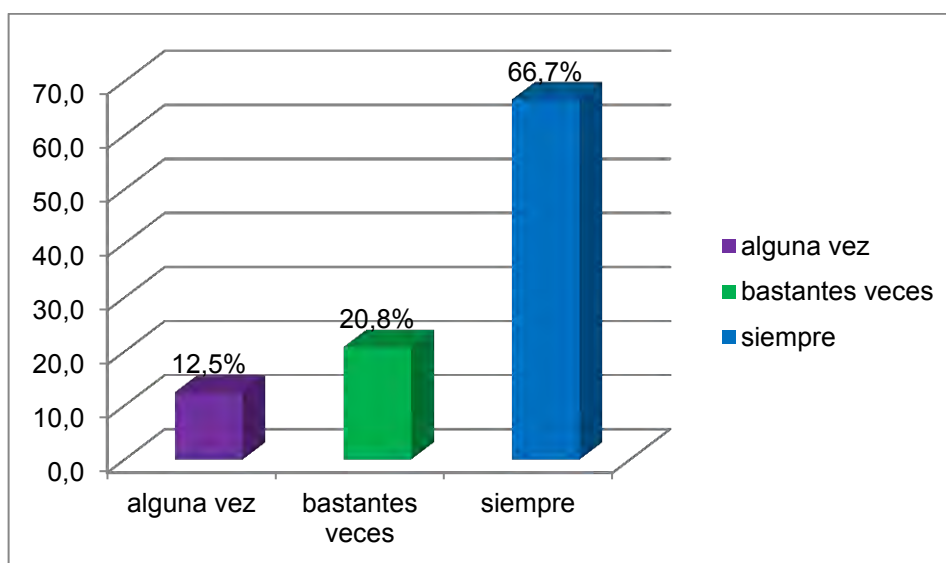
quienes lo consideran bastantes veces, mientras que el 20,8% lo afirman nunca y por último el 4,2% lo consideran siempre.

Figura 41. Grafico-Ítem 34. Toma de decisiones sin apresurarse



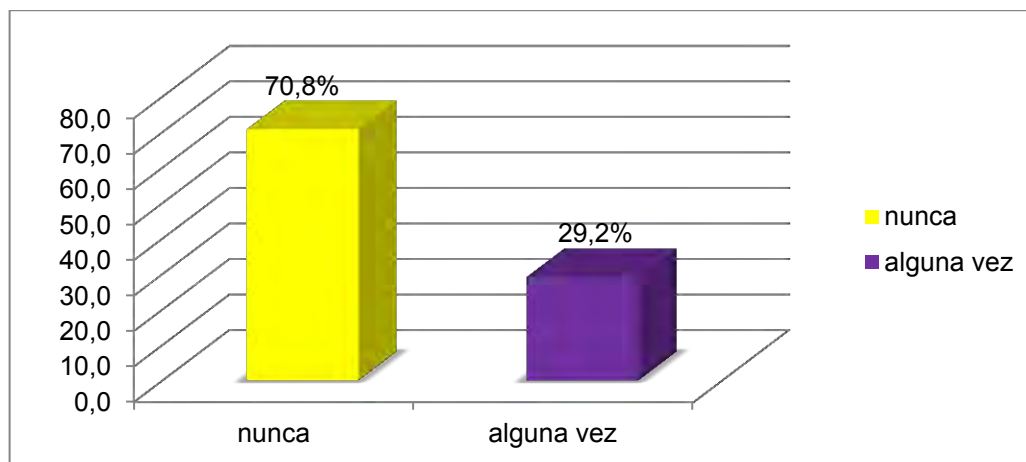
La Figura 41 muestra que el 50,0% de los docentes encuestados afirman que alguna vez pueden tomar las decisiones sin apresurarse con tiempo, el 33,3% lo consideran bastantes veces, mientras que el 12,5% lo consideran siempre y por último un 4,2% lo consideran nunca.

Figura 42. Grafico-Ítem 35. Manejo de muchos conocimientos para realizar el trabajo



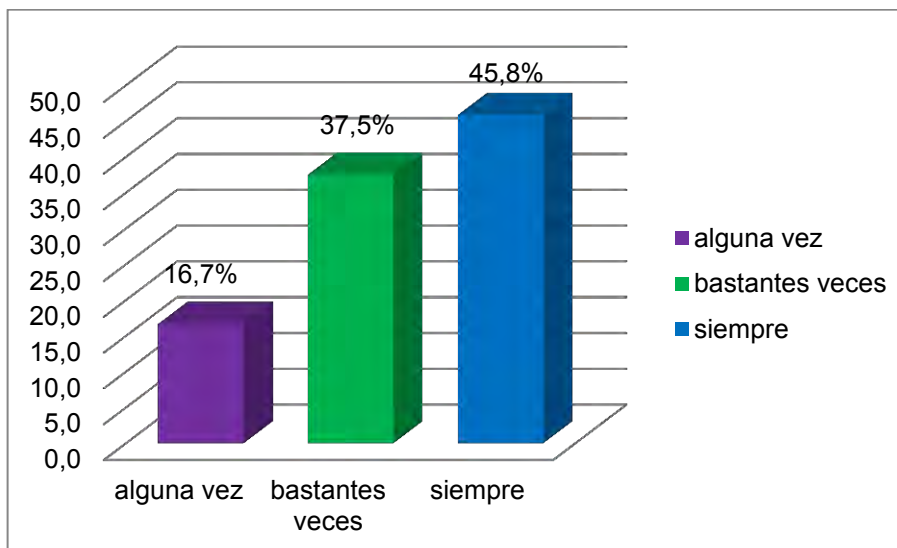
La Figura 42 muestra que el 66,7% de los docentes encuestados afirman que siempre deben manejar muchos conocimientos para realizar el trabajo, seguido de un 20,8% quienes lo consideran bastantes veces y por último el 12,5% lo afirman alguna vez.

Figura 43. Grafico-Ítem 36. Trabajo monótono y repetitivo



La Figura 43 muestra que el 70,8% de los docentes encuestados consideran que nunca el trabajo es muy monótono y repetitivo y por último el 29,2% de los docentes lo consideran alguna vez.

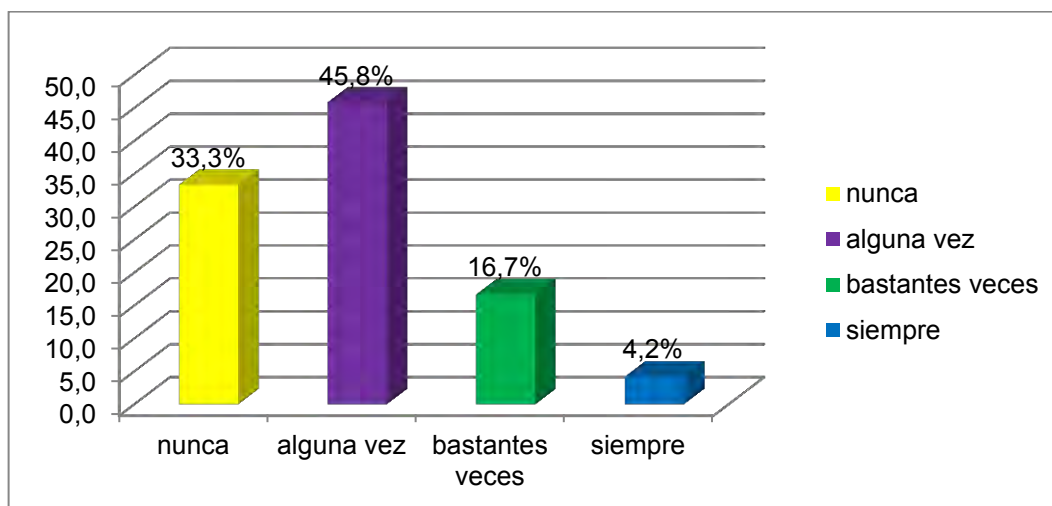
Figura 44. Grafico-Ítem 37. Exigencia de atención elevada



La Figura 44 muestra que el 45,8% de los docentes encuestados afirman que siempre la exigencia de atención o de concentración es muy elevada, seguido de

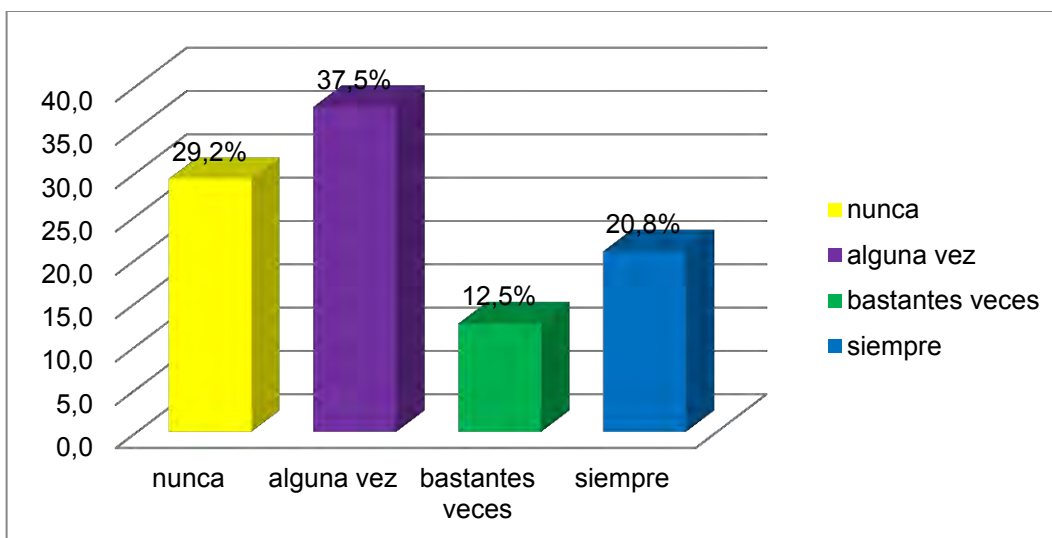
un 37,5% quienes lo consideran bastantes veces y por último el 16,7% lo consideran alguna vez.

Figura 45. Grafico-Ítem 38. Trabajo con situaciones de desgaste emocional relevante



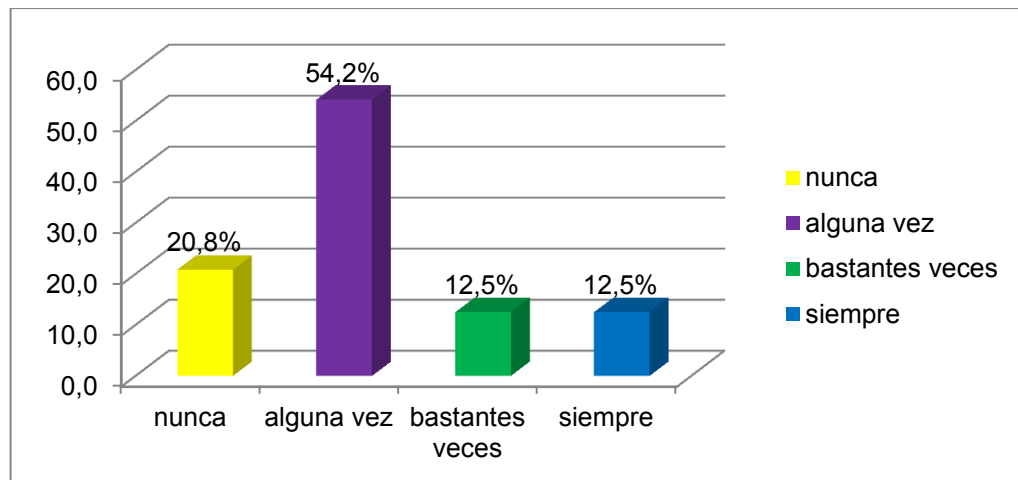
La Figura 45 muestra que el 45,8% de los docentes encuestados consideran que alguna vez en el trabajo se dan situaciones de desgaste emocional relevante, seguido de un 33,3% lo consideran nunca, por otro lado el 16,7% lo consideran bastantes veces y por último el 4,2% lo consideran siempre.

Figura 46. Grafico-Ítem 39. Olvido fácil de los problemas del trabajo



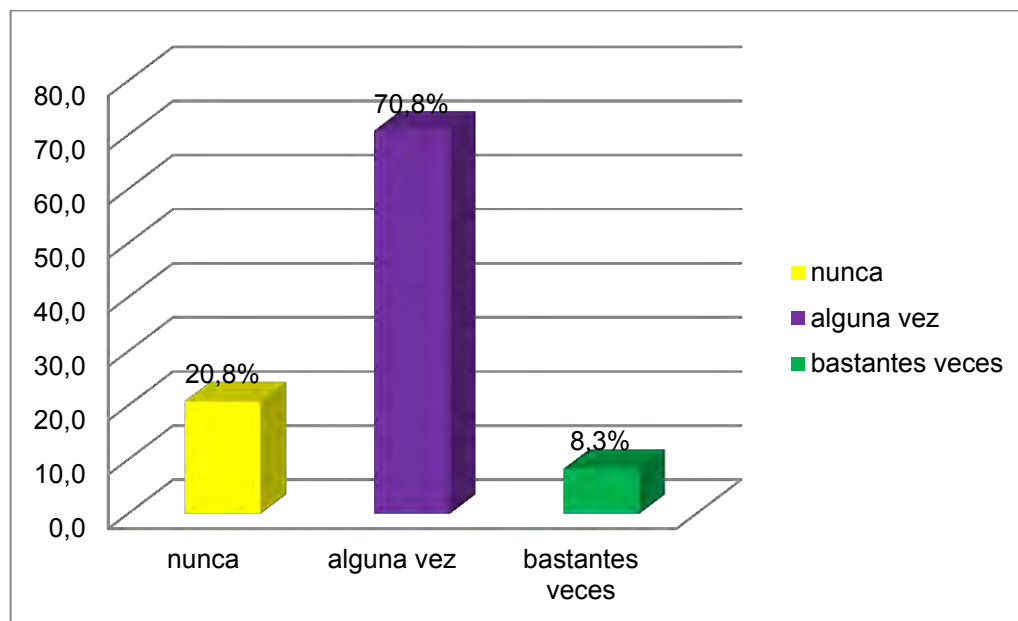
La Figura 46 muestra que el 37,5% de los docentes encuestados afirman alguna vez olvidar fácilmente los problemas del trabajo, seguido de un 29,2% en el cual lo consideran nunca. Por otra parte, el 20,8% lo consideran siempre y por último el 12,5% lo consideran bastantes veces.

Figura 47. Grafico-Ítem 40.Necesidad de ocultar emociones en el trabajo



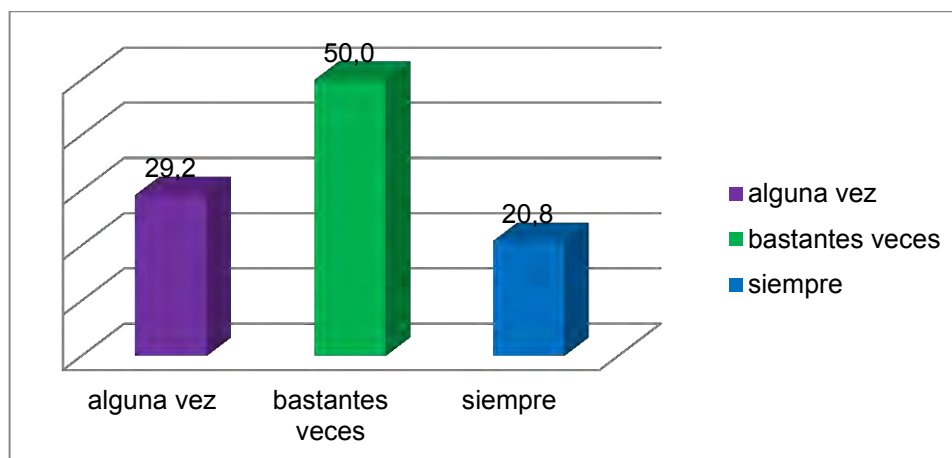
La Figura 47 muestra que el 54,2% de los docentes encuestados afirman que alguna vez es necesario que oculte las emociones en el trabajo, seguido de un 10,8% quienes lo consideran nunca. Por otra parte, un 12,5% lo consideran bastantes veces al igual que siempre.

Figura 48. Grafico-Ítem 41.Toma de decisiones muy difíciles en el trabajo



La Figura 48 muestra que el 70,8% de los docentes encuestados afirman que alguna vez deben tomar decisiones muy difíciles en el trabajo, seguido de un 20,8% consideran lo consideran nunca y por último el 8,3% los consideran bastantes veces.

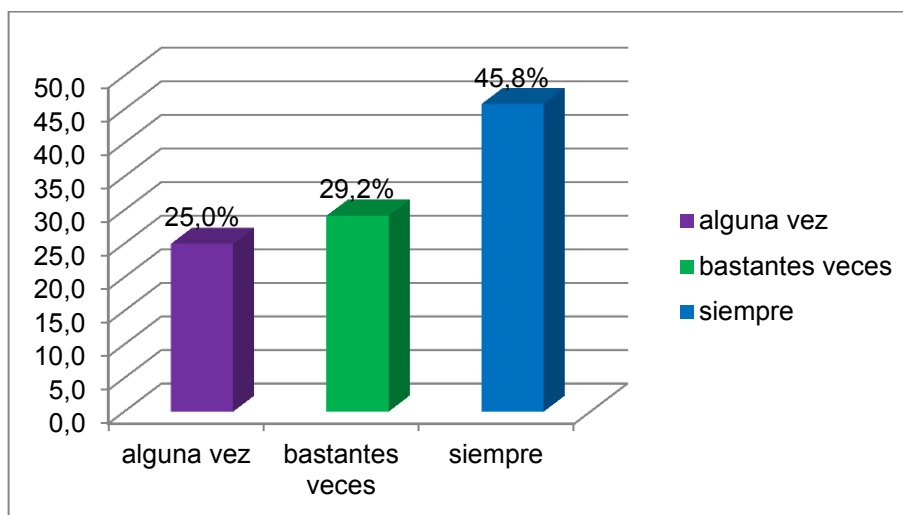
Figura 49. Grafico-Ítem 42. Concentración de detalles en el trabajo



La Figura 49 muestra que el 50,0% de los docentes encuestados consideran bastantes veces son las que en el trabajo han de estar muy concentrados en

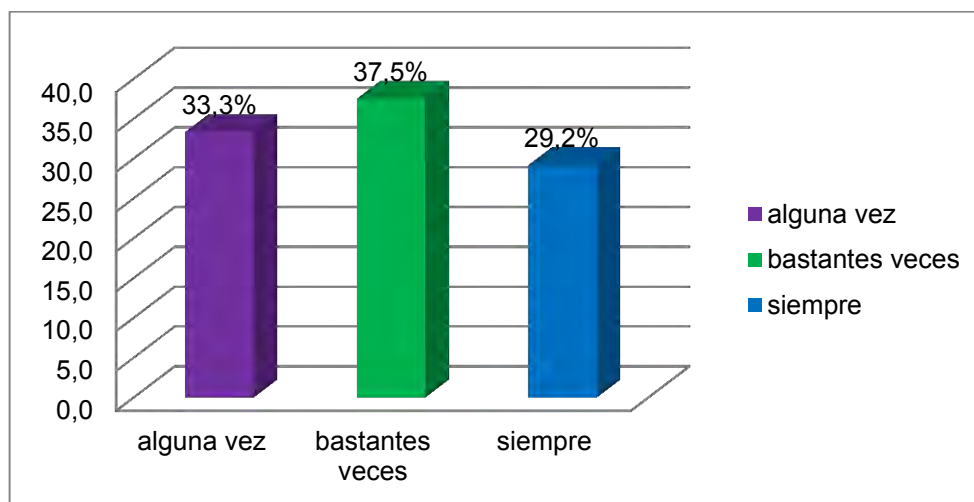
detalles, mientras que el 29,2% de los docentes lo consideran alguna vez y por último el 20,8% de los docentes lo consideran siempre.

Figura 50. Grafico-Ítem 43. Exigencia de atención elevada en el trabajo



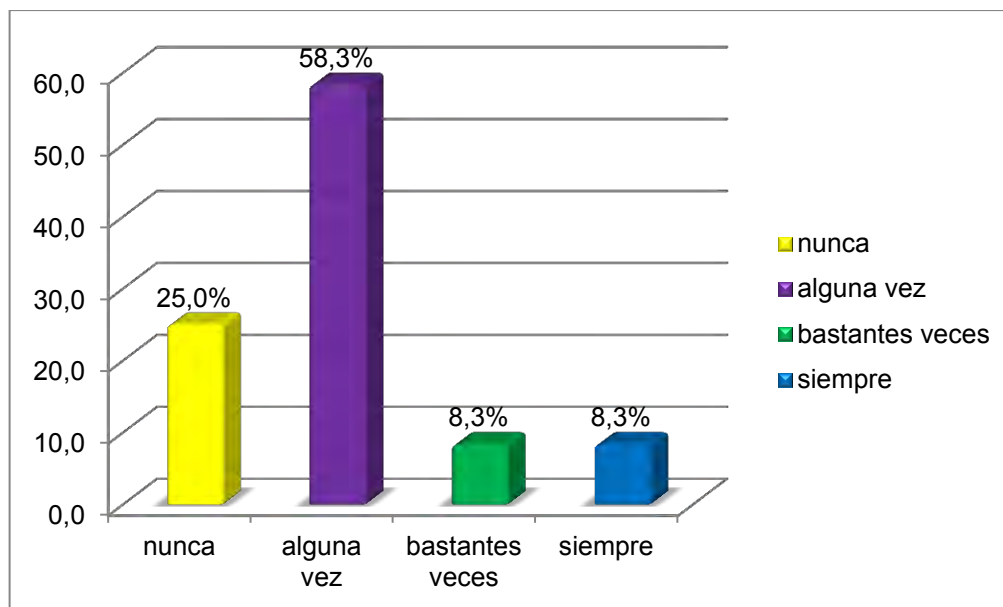
La Figura 50 muestra que el 45,8% de los docentes encuestados afirman que siempre en el trabajo la exigencia de atención es elevada, seguida de un 29,2% quienes lo consideran bastantes veces y por último el 25,0% lo consideran alguna vez.

Figura 51. Grafico-Ítem 44. Alto nivel de precisión en el trabajo



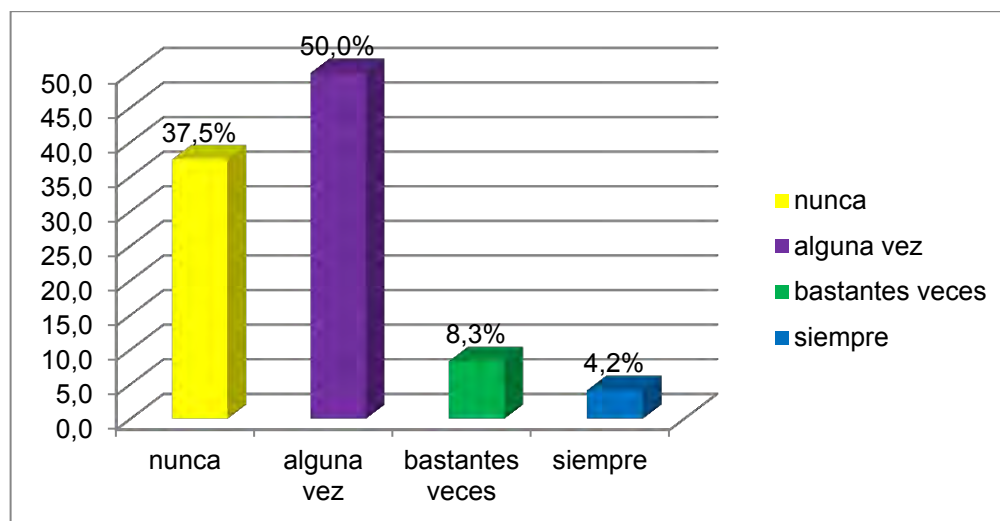
La Figura 51 muestra que el 37,5% de los docentes encuestados afirman bastantes veces son las que el trabajo exige alto nivel de precisión, seguido de un 33,3% quienes lo consideran alguna vez y por último el 29,2% lo consideran siempre.

Figura 52. Grafico-Ítem 45. Problemas de concentración en el trabajo



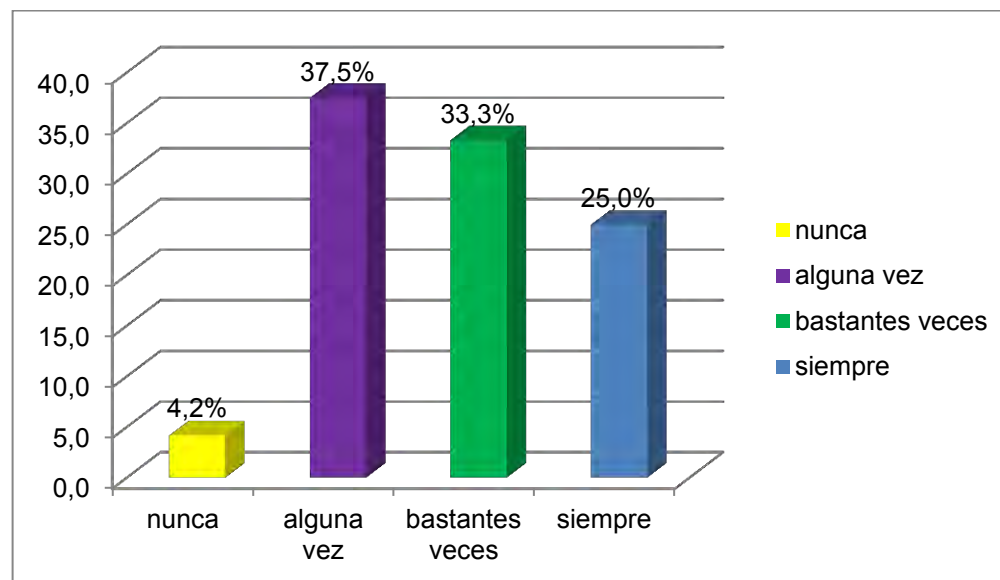
La Figura 52 muestra que el 58,3% de los docentes encuestados afirman que alguna vez en el trabajo tienen problemas para concentrarse, seguido del 25,0% quienes lo consideran nunca, mientras que un 8,3% lo consideran bastantes veces al igual que el 8,3% lo consideran siempre.

Figura 53. Grafico-Ítem 46. Cambios laborales sin el consentimiento del docente.



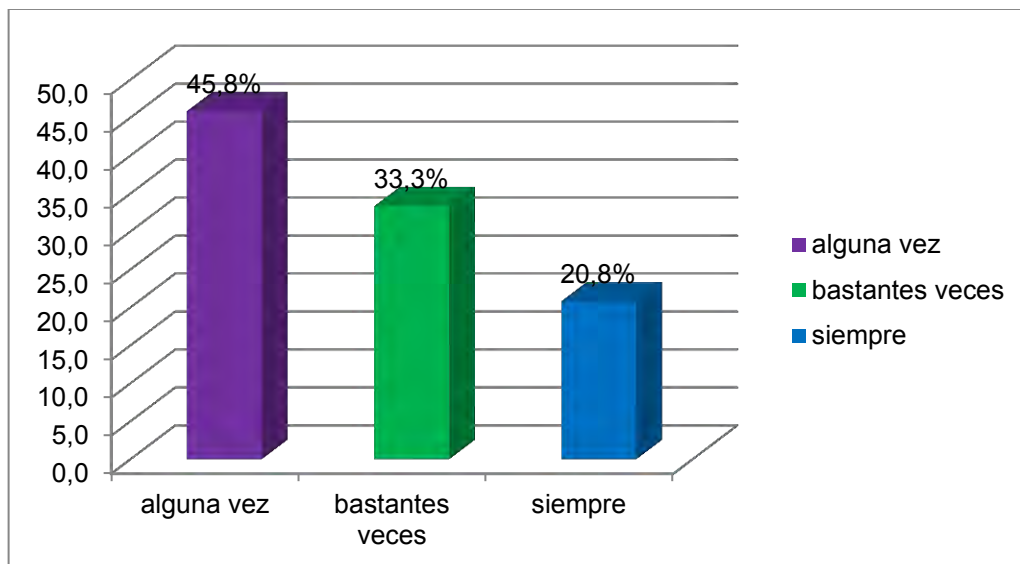
La Figura 53 muestra que el 50,0% de los encuestados consideran que alguna vez con frecuencia se producen cambios laborales sin mi conocimiento, seguido de un 37,5% lo consideran nunca, mientras que el 8,3% lo consideran bastantes veces y el 4,2% lo consideran siempre.

54. Grafico-Ítem 47. Recibir información que se necesita para realizar el trabajo.



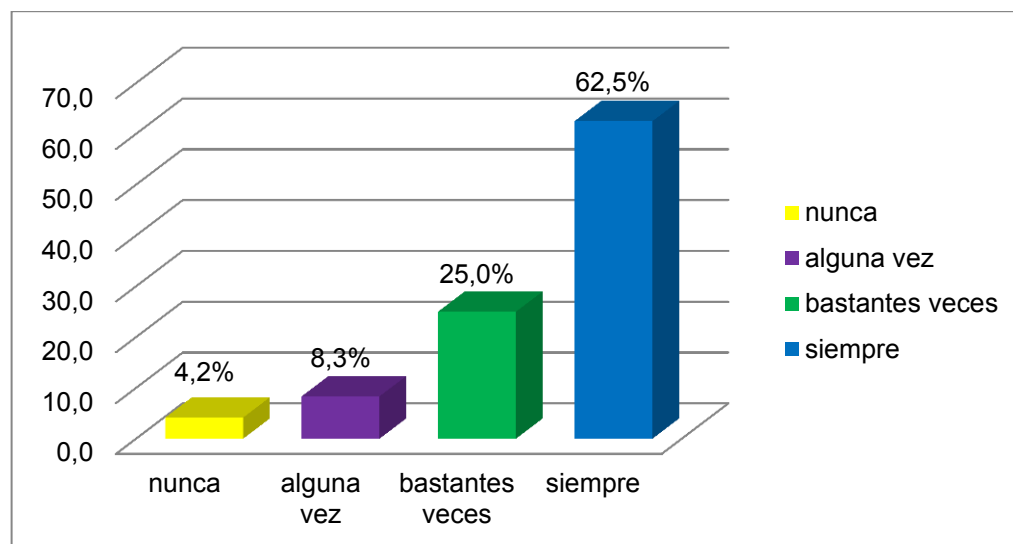
La Figura 54 muestra que el 37,5% de los docentes encuestados consideran que alguna vez reciben la información que necesitan para realizar bien el trabajo, seguido de un 33,3% quienes lo consideran bastantes veces, mientras que el 25,0% lo considera siempre y por último el 4,2% lo considera nunca.

Figura 55. Grafico-Ítem 48. Previsibilidad en las tareas y dificultades del trabajo



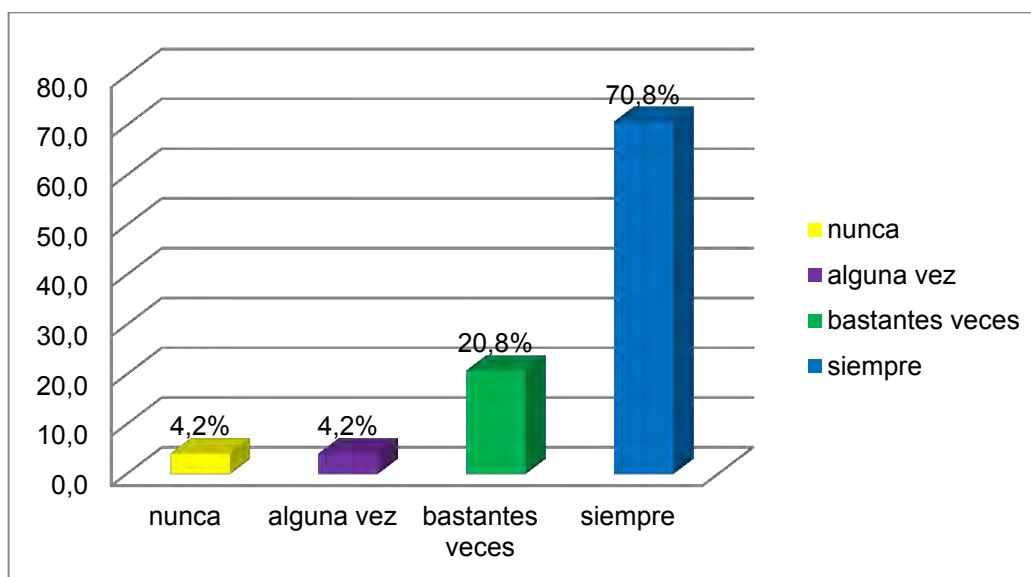
La Figura 55 muestra que el 45,8% de los docentes encuestados afirman que alguna vez la mayoría de las tareas y dificultades del trabajo son previsibles, seguido de un 33,3% quienes lo consideran bastantes veces y por último un 20,8% lo considera siempre.

Figura 56. Grafico -Ítem 49. Conocimiento del margen de autonomía en el trabajo



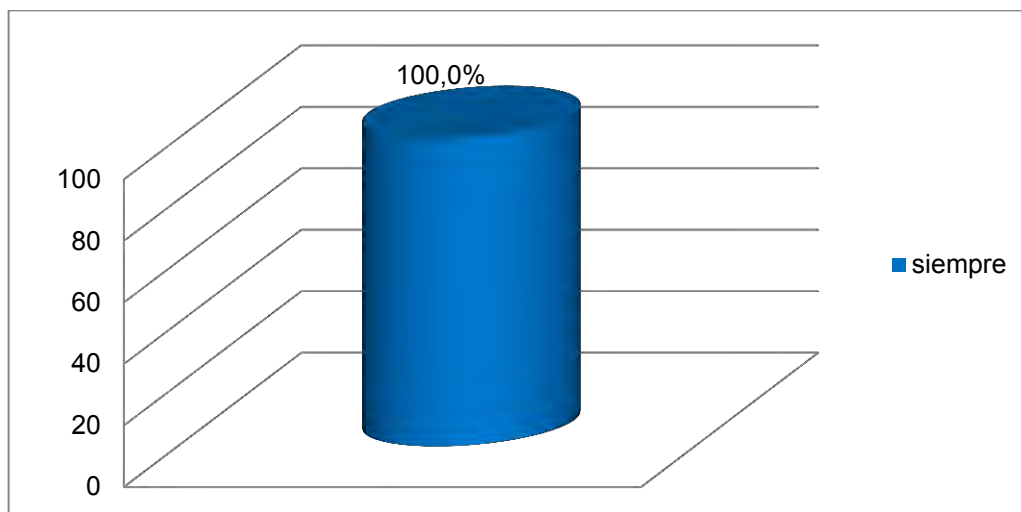
La Figura 56 muestra que el 62,5% de los docentes encuestados afirman que siempre tienen conocimiento del margen de autonomía que tienen en el trabajo, seguido de un 25,0% quienes lo consideran bastantes veces, mientras que el 8,3% lo consideran alguna vez y por último el 4,2% lo considera nunca.

Figura 57. Grafico-Ítem 50. Objetivos y funciones claros en el trabajo



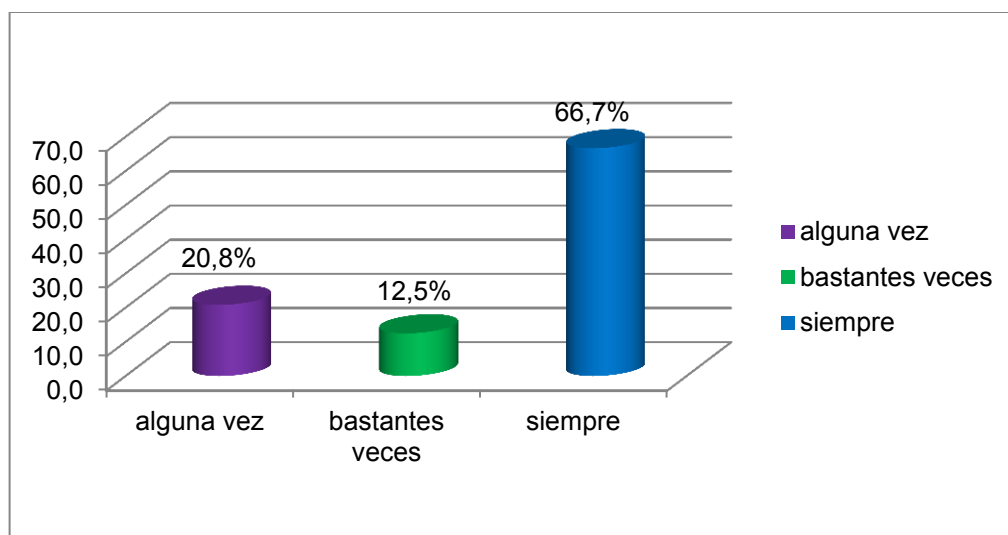
La Figura 57 muestra que el 70,8% de los docentes encuestados consideran que siempre en el trabajo tienen objetivos y funciones claras, seguido de un 20,8% quienes lo consideran bastantes veces, mientras que el 4,2% lo consideran nunca; al igual que lo consideran alguna vez.

Figura 58. Grafico-Ítem 51. Conocimiento de responsabilidades y tareas



La Figura 58 muestra que el 100,0% de los docentes encuestados afirman siempre saber cuáles con las responsabilidades y tareas.

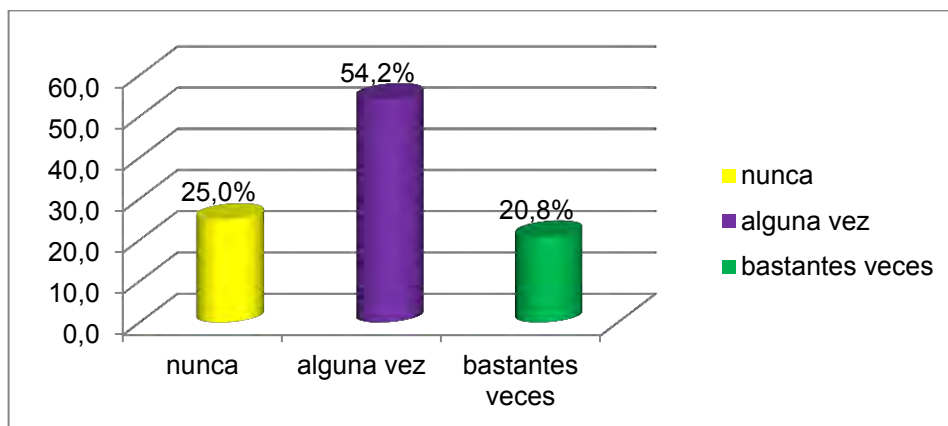
Figura 59. Grafico- Ítem 52.Consultas para toma de decisiones en el trabajo



La Figura 59 muestra que el 66,7% de los docentes encuestados consideran que siempre pueden realizar consultas para tomar decisiones en el trabajo, seguido de

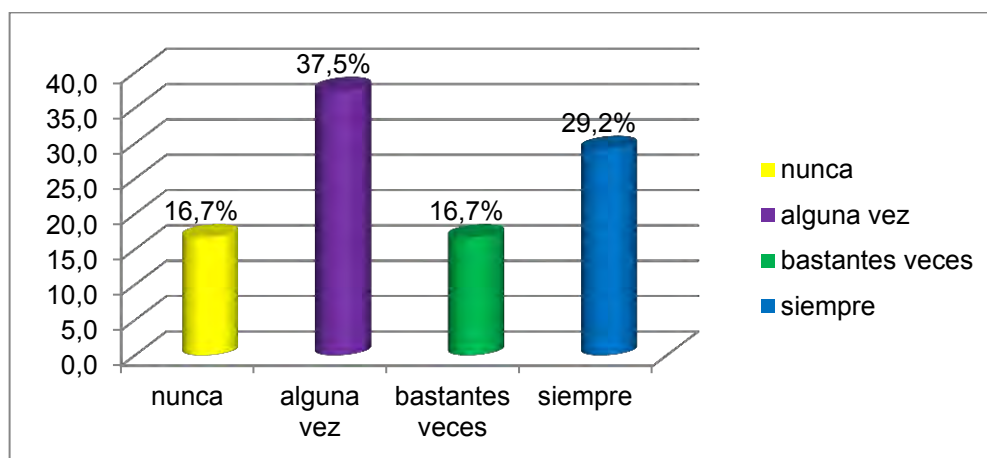
un 20,8% quienes lo consideran alguna vez y por último el 12,5% de los docentes lo consideran bastantes veces.

Figura 60. Grafico-Ítem 53. Aplicación del reglamento interno genera protestas



La Figura 60 muestra que el 54,2% de los docentes encuestados consideran que alguna vez la aplicación de reglamento de régimen interno genera protestas. Por otra parte, el 25,0% de los docentes lo consideran nunca y por último, el 20,8% lo consideran bastantes veces.

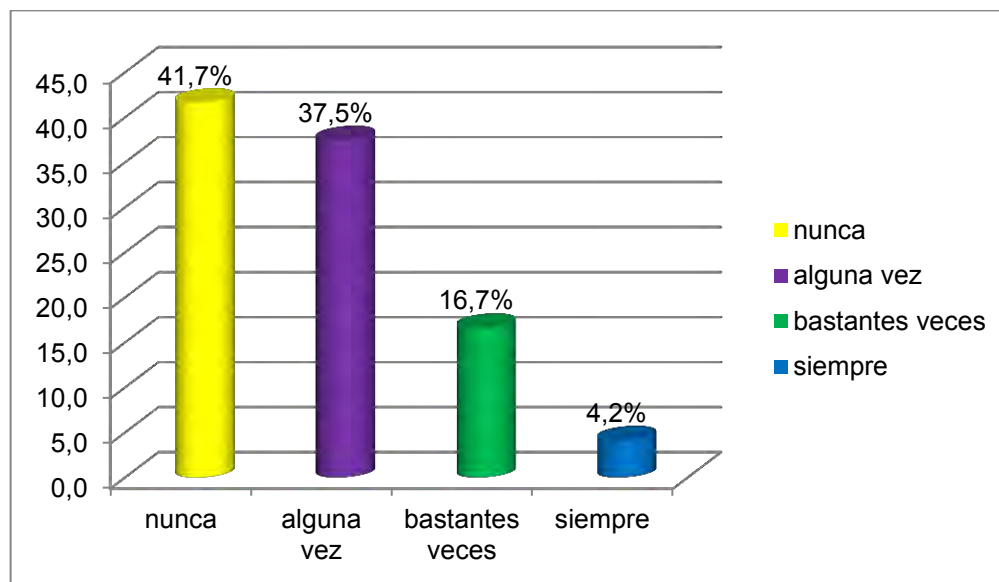
Figura 61. Grafico-Ítem 54. Aplicación de funciones bien definidas en la universidad



La Figura 61 muestra el 37,5% de los docentes encuestados consideran que alguna vez las funciones y procedimientos que deben aplicar en la universidad están bien definidas en las instrucciones; seguido de un 29,2% lo consideran

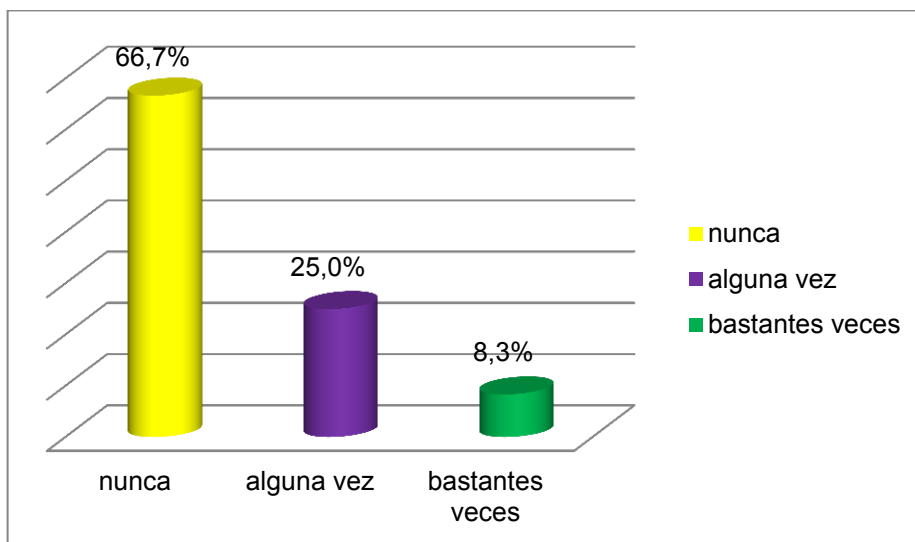
como siempre, mientras que el 16,7% lo consideran bastantes veces y por ultimo un 16,7% lo considera como nunca.

Figura 62. Grafico-Ítem 55. Desempeño del docente valorado por unos y despreciado por otros



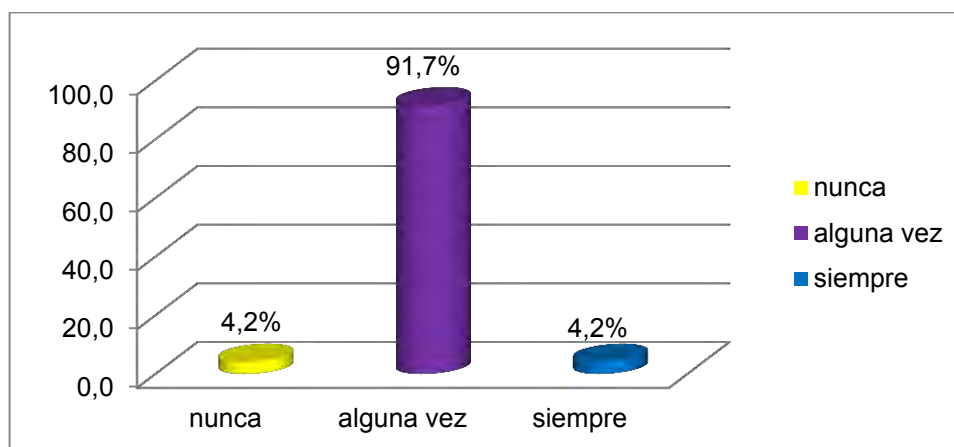
La Figura 62 muestra que el 44,7% de los docentes encuestados consideran que nunca el desempeño como docente es valorado por unos y despreciados por otros, seguido de un 37,5% quienes lo consideran alguna vez, el 16,7% lo consideran como bastantes veces y por último el 4,2% lo consideran como siempre.

Figura 63. Grafico-Ítem 56. Exigencia de cosas contradictorias en el trabajo



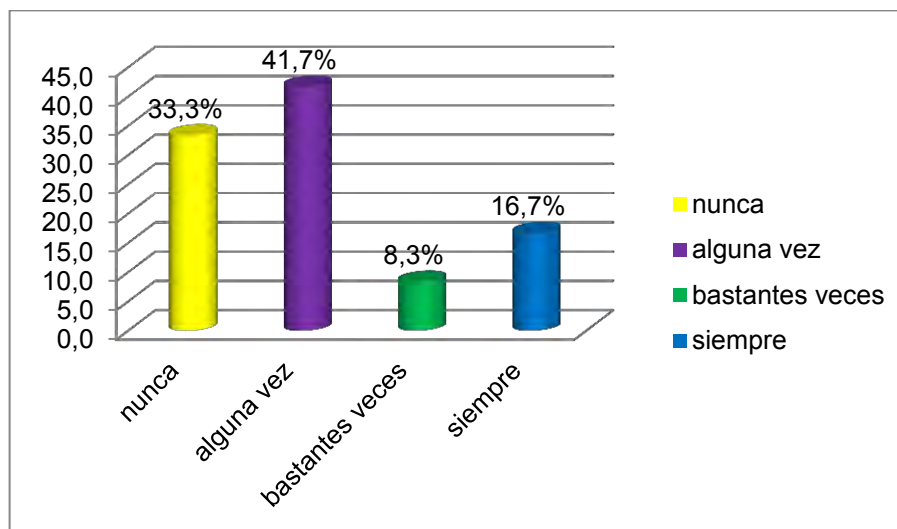
El grafico 63 muestra que el 66,7% de los docentes encuestados afirman que nunca se les exigen cosas contradictorias en el trabajo, seguido de un 25,0% quienes consideran que alguna vez y por último el 8,3% de los docentes lo consideran bastantes veces.

Figura 64. Grafico-Ítem 57. Realizar tareas que deberían hacerse de otra manera



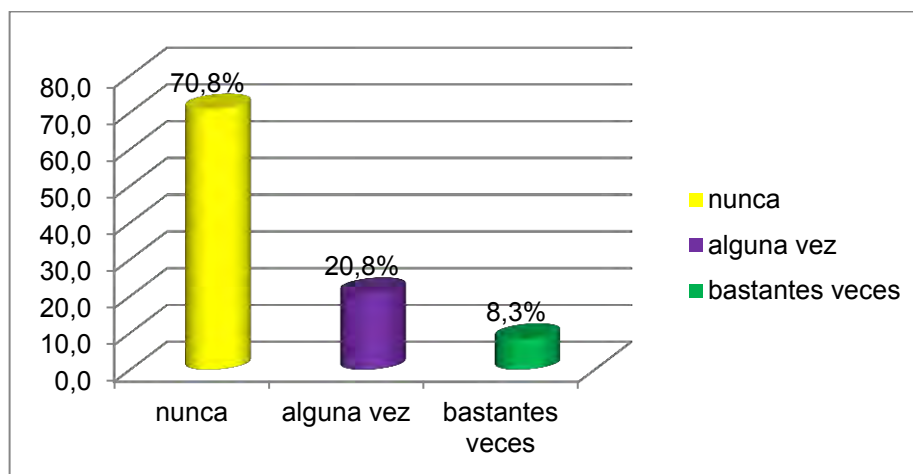
La Figura 64 muestra que el 91,7% de los docentes encuestados consideran que alguna vez tiene que realizar tareas que creen que deberían de hacerse de otra manera, seguido por un 4,2% en el cual los docentes consideran lo consideran como nunca y a su vez lo consideran como siempre.

Figura 65. Grafico-Ítem 58. Recibir órdenes contradictorias



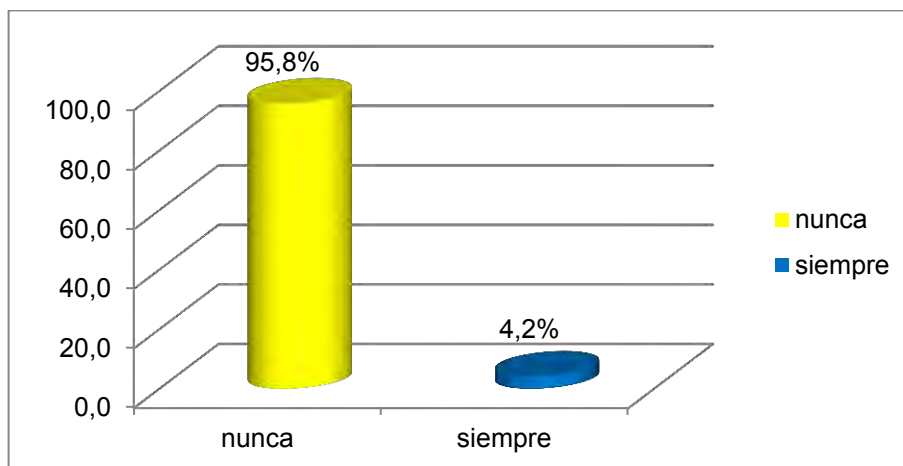
La Figura 65 muestra que el 41,7% de los docentes encuestados consideran que alguna vez se acostumbra a recibir órdenes o instrucciones contradictorias, seguido de un 33,3% quienes consideran que nunca, mientras el 16,7% lo consideran bastantes veces y por último el 8,3% lo considera como siempre.

Figura 66. Grafico-Ítem 59. Se espera de que haga aquello no puede hacer



La Figura 66 muestra que el 70,8% de los docentes encuestados afirman que nunca se espera de los docentes que hagan aquello que no pueden o no desean hacer, seguido de un 20,8% quienes lo consideran alguna vez y por último el 8,3% lo consideran bastantes veces.

Figura 67. Grafico-Ítem 60.Trabajo como docente poco importante



La Figura 67 muestra que el 95,8% de los docentes encuestados consideran que nunca piensan que el trabajo como docente es poco importante, mientras que el 4,2% lo consideran siempre.

Figura 68. Grafico-Ítem 61.Las tareas educativas que se realizan tienen sentido

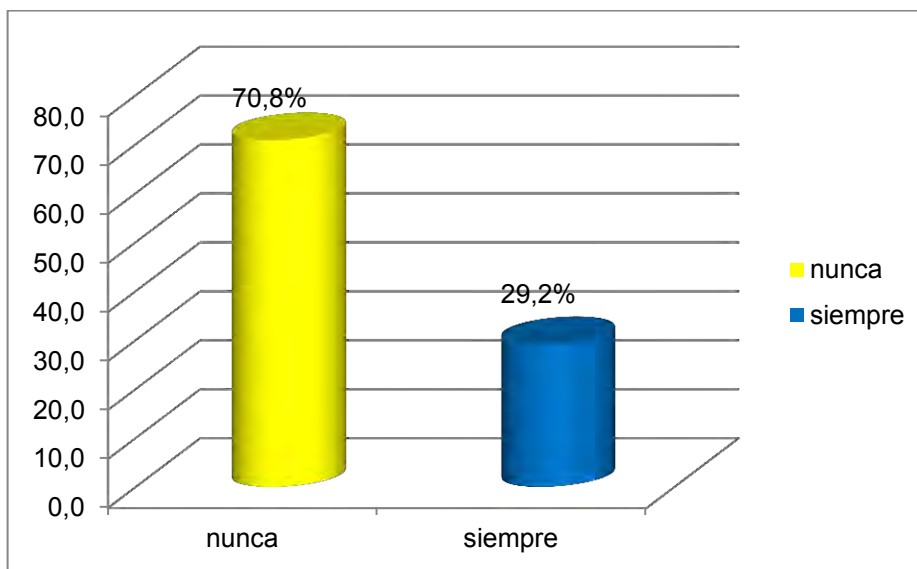
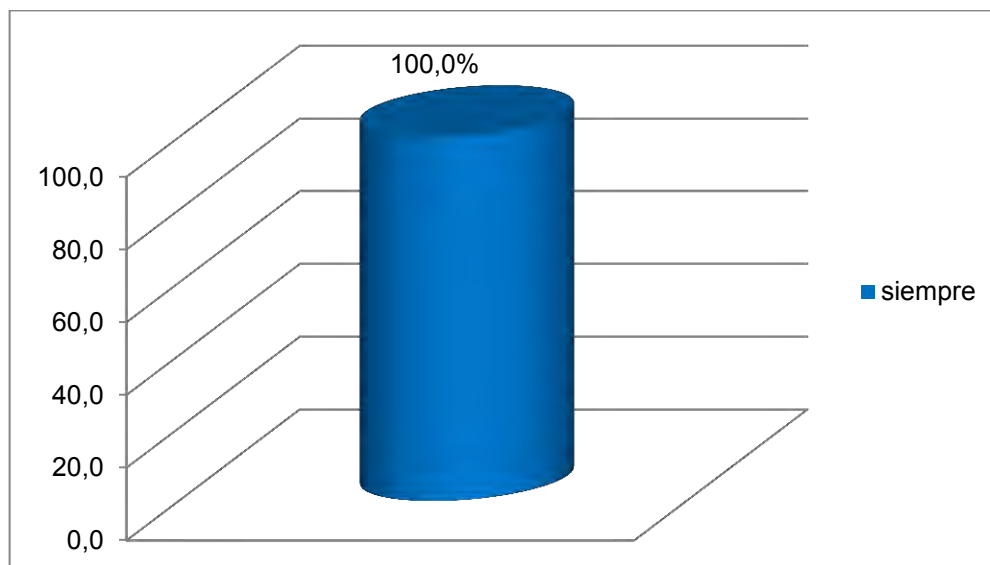


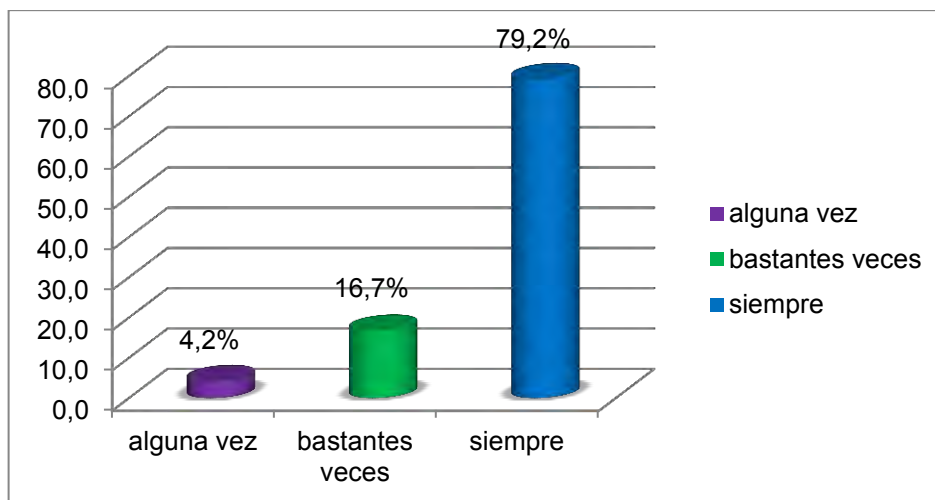
Figura 68 muestra que el 70,8% de los docentes encuestados consideran que nunca las tareas educativas que deben realizar tienen sentido mientras que el 29,2% consideran que siempre.

Figura 69. Grafico-Ítem 62. Compromiso con la profesión



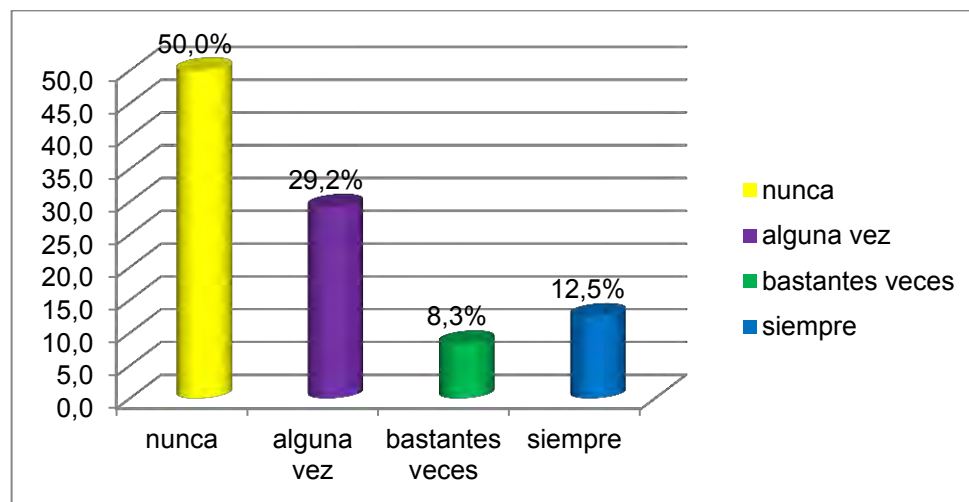
La Figura 69 muestra que el 100,0% de los docentes encuestados consideran que siempre se sienten comprometidos con la profesión.

Figura 70. Grafico-Ítem 64. Influencia del trabajo en otras personas



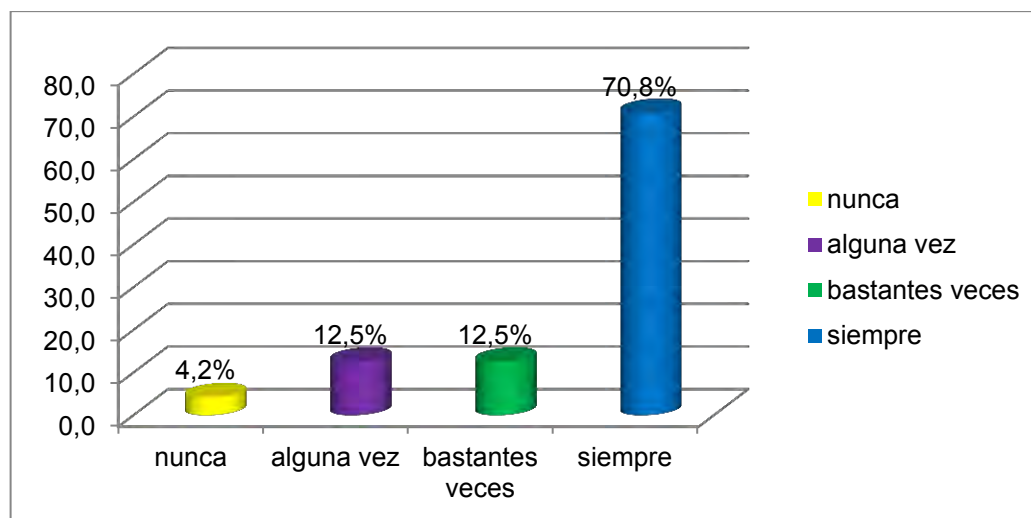
La Figura 70 muestra que el 79,2% de los docentes encuestados consideran que siempre con el trabajo influyen en otras personas, seguido de un 16,7% consideran que bastantes veces y por último el 4,2% consideran que alguna vez.

Figura 71. Grafico-Ítem 64. El trabajo impide tomar iniciativas



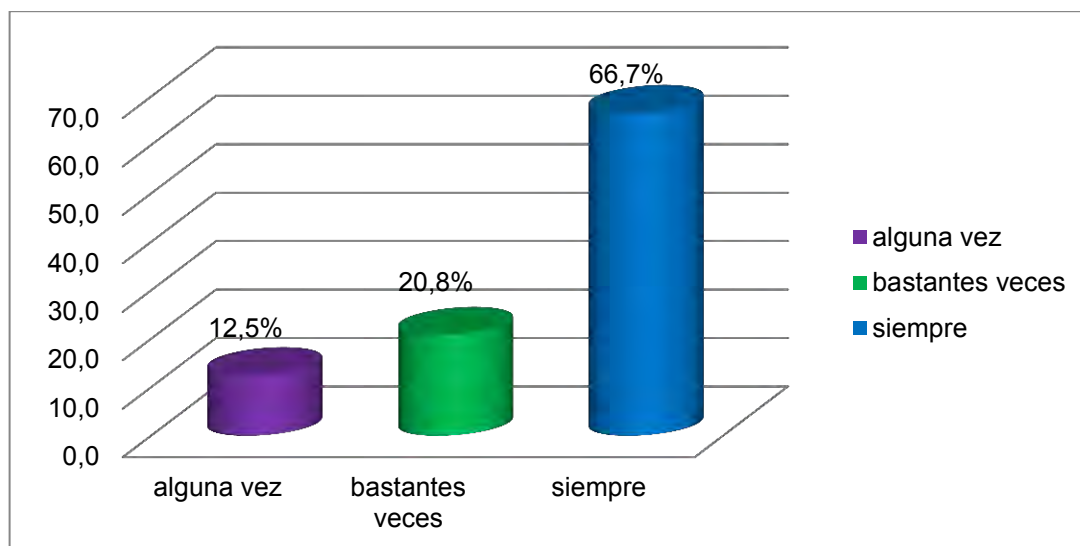
La Figura 71 muestra que el 50,0% de los docentes encuestados consideran que nunca el trabajo les impide que tomen iniciativas t retos profesionales, seguido de un 29,2% quienes consideran que alguna vez. Por otra parte, el 12,5% de los docentes de planta lo consideran siempre y por último el 8,3% considera que bastantes veces.

Figura 72. Grafico-Ítem 65. El trabajo permite aprender cosas nuevas



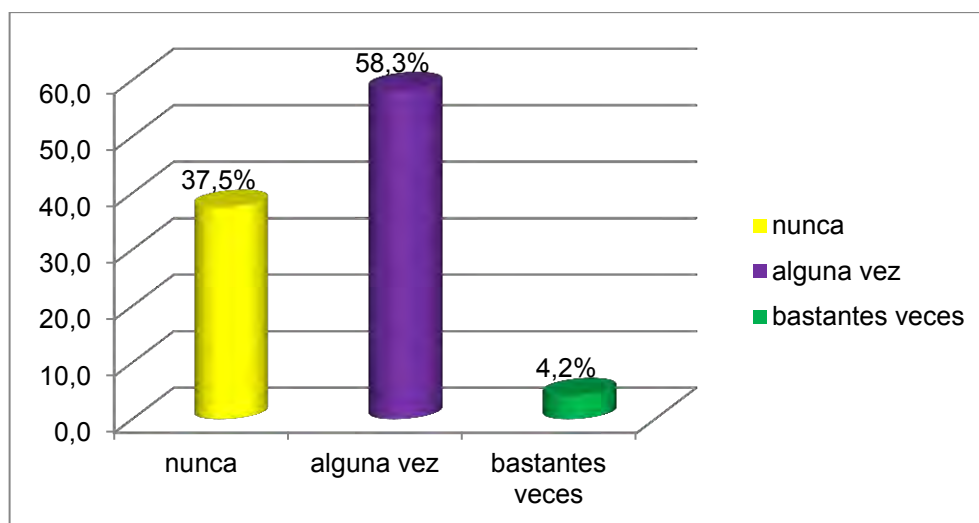
La Figura 72 muestra que el 70,8% de los docentes encuestados consideran que el trabajo les permite aprender cosas nuevas, seguido de un 12,5% consideran que alguna vez al igual que un 12,5% lo consideran bastantes veces y por último el 4,2% consideran que nunca.

Figura 73. Grafico-Ítem 66. Continuar formación para mejorar en el trabajo docente



La Figura 73 muestra que el 66,7% de los docentes encuestados consideran que siempre pueden continuar formándose para mejorar en el trabajo docente, seguido de un 20,8% lo consideran bastantes veces y por último un 12,5% lo consideran como alguna vez.

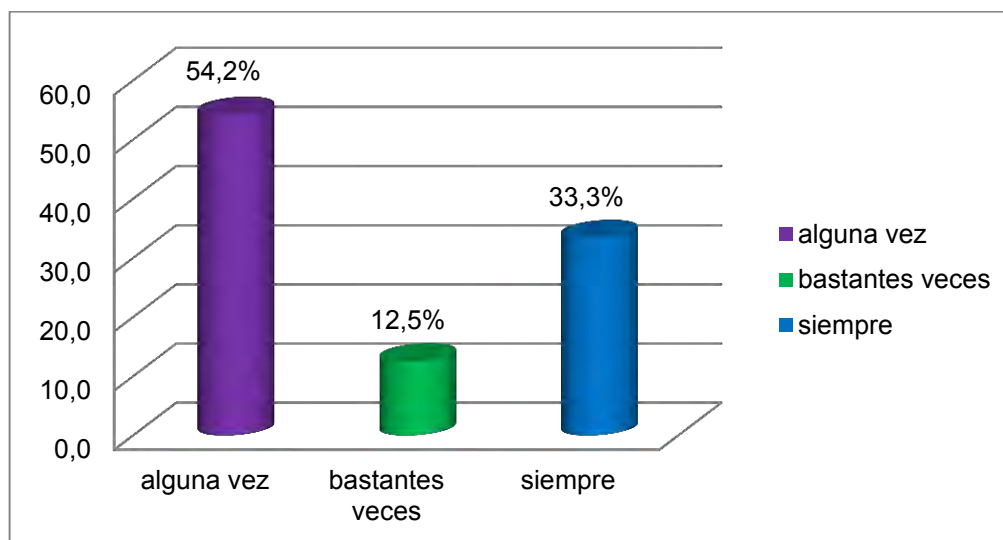
Figura 74. Grafico-Ítem 67. Carencias materiales y de recursos generan problemas



La Figura 74 muestra que el 58,3% de los docentes encuestados afirman que alguna vez las carencias materiales y de recursos generan problemas en los

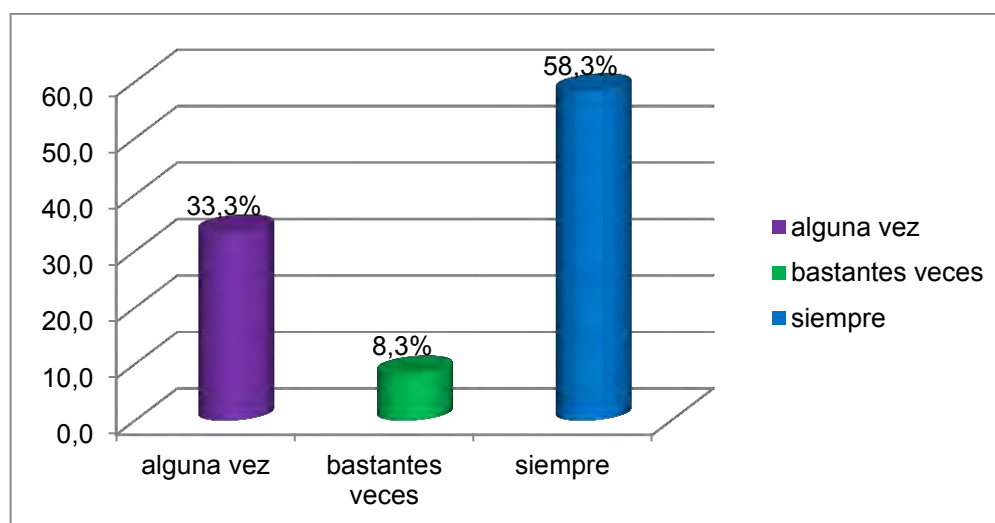
docentes, seguido de un 37,5% quienes lo consideran nunca y por ultimo un 4,2% los considera bastantes veces.

Figura 75. Grafico-Ítem 68.Toma de decisiones propias en el trabajo



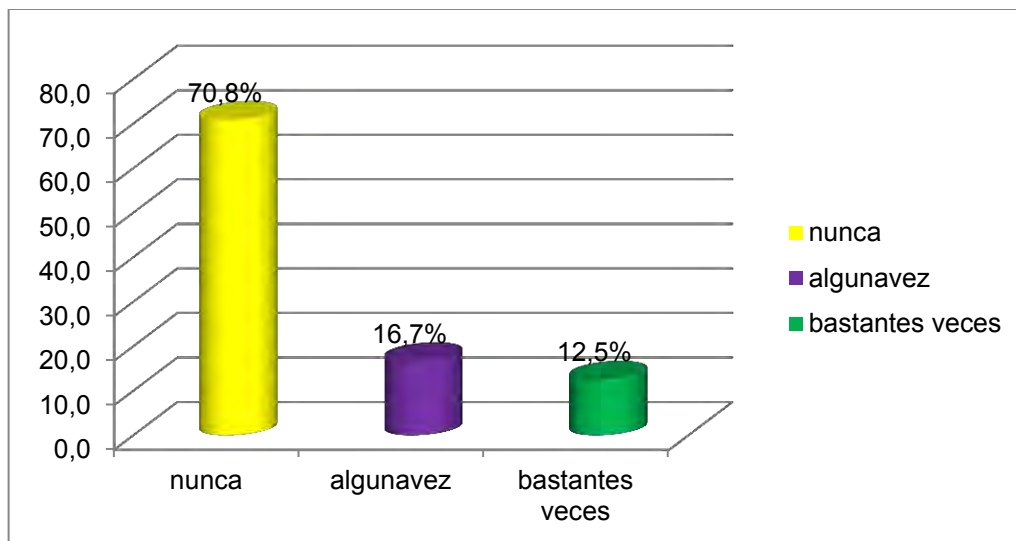
La Figura 75 muestra que el 54,2% de los docentes encuestados consideran que alguna vez pueden tomar decisiones propias e iniciativas en el trabajo, seguido de un 33,3% de los docentes quienes lo consideran siempre y por último el 12,5% de los docentes lo afirman bastantes veces.

Figura 76. Grafico-Ítem 69.Decidir la forma de trabajar una asignatura



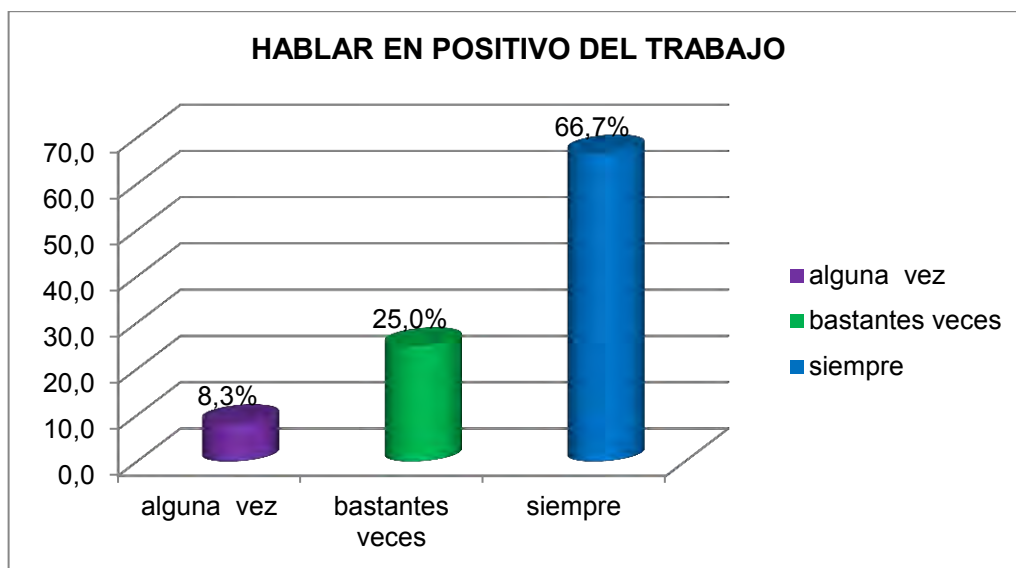
La Figura 76 muestra que el 58,3% de los docentes encuestados afirman que siempre deciden la forma de trabajar la asignatura y de organizar las clases, mientras que el 33,3% consideran que alguna vez y por último el 8,3% lo consideran bastantes veces.

Figura 77. Grafico-Ítem 70. Gustaría tener otros cursos aparte de los asignados



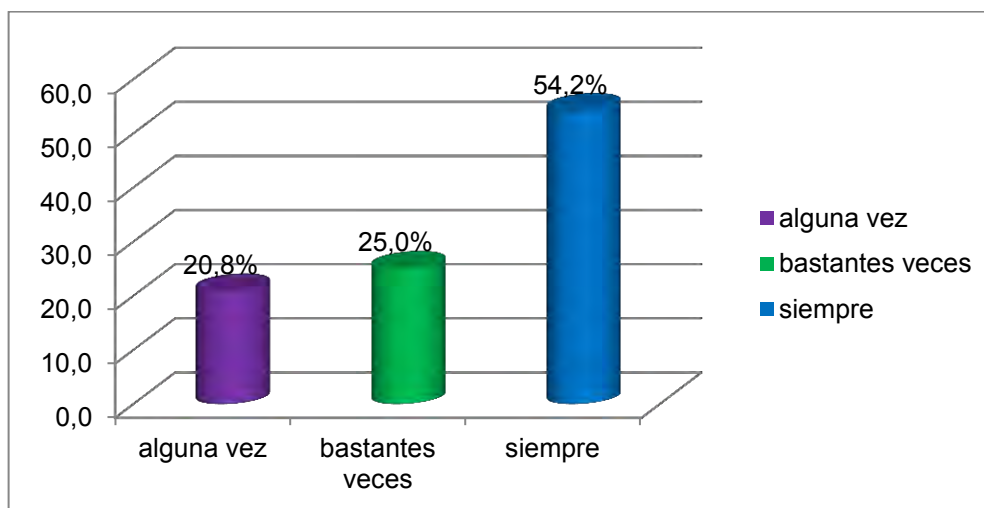
La Figura 77 muestra que el 70,8% de los docentes encuestados afirman que nunca les gustaría tener más cursos aparte de los asignados, seguido de un 16,7% quienes lo consideran como alguna vez y por último el 12,5% lo consideran como bastantes veces.

Figura 78. Grafico -Ítem 71. Gustaría tener otros cursos aparte de los asignados



La Figura 78 muestra que el 66,7% de los docentes encuestados consideran que siempre hablan en positivo del trabajo, de sus ventajas y de sus aspectos gratos. Por otra parte el 25,0% de los docentes lo consideran bastantes veces y por ultimo un 8,3% lo consideran como alguna vez.

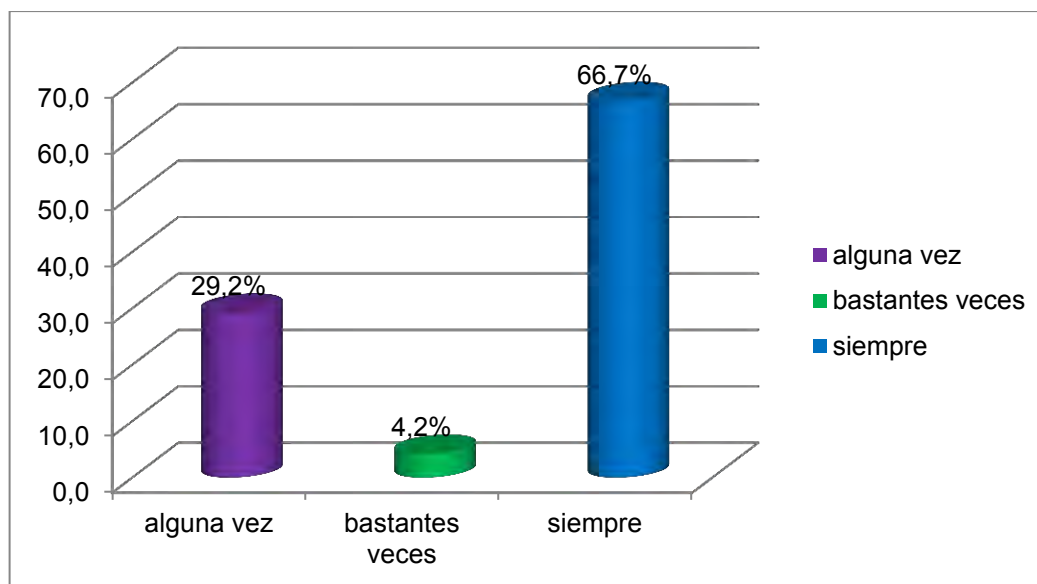
Figura 79. Grafico-Ítem 72. Problemas de la universidad hacen parte del docente



La Figura 79 muestra que el 54,2% de los docentes encuestados afirma siempre sentir que los problemas de la universidad son también de los docentes, con un

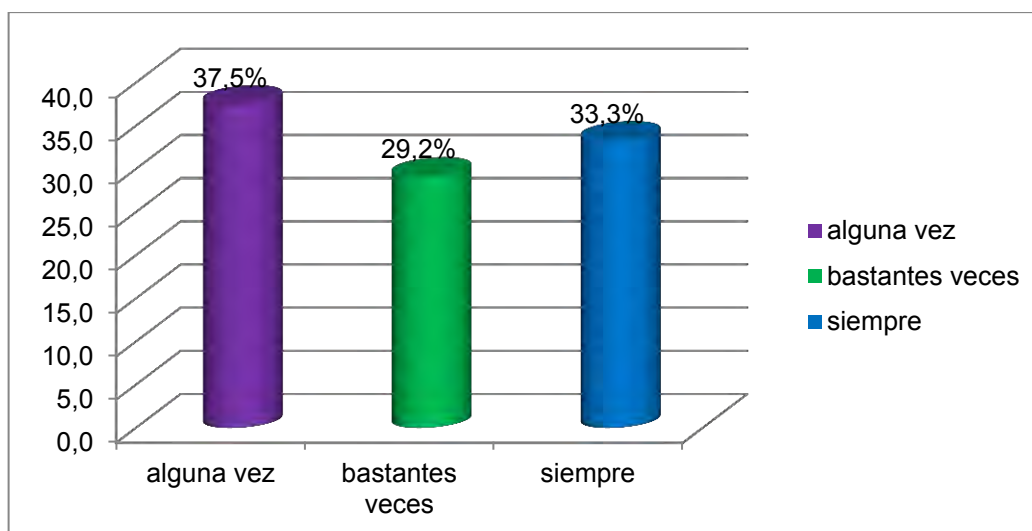
25,0% los docentes lo consideran bastantes veces mientras que un 20,8% lo consideran alguna vez.

Figura 80. Grafico-Ítem 73. Acorde con objetivos y principios de la universidad



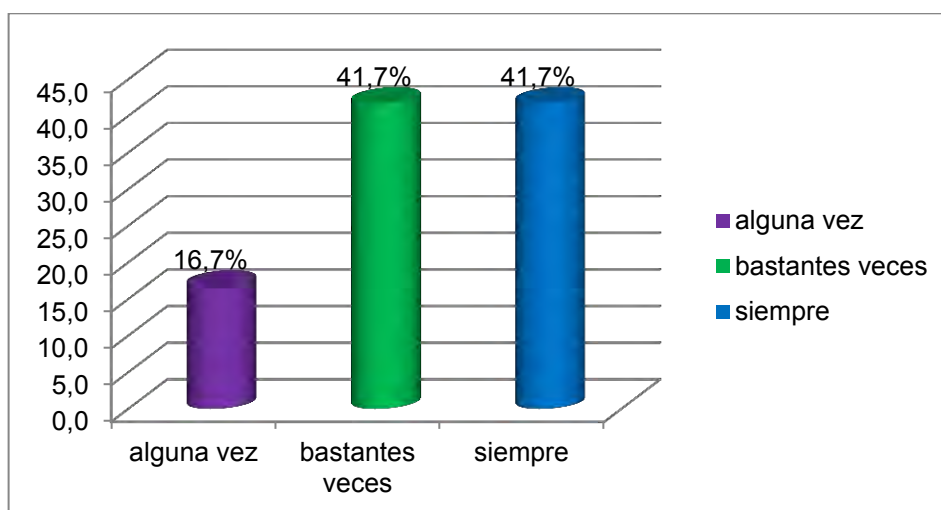
La Figura 80 muestra que el 66,7% de los docentes encuestados consideran siempre estar de acuerdo con los objetivos y los principios educativos de la universidad, por último el 4,2% de los docentes lo consideran bastantes veces.

Figura 81. Grafico-Ítem 74. Alternativas de solución en dificultades que dependen del docente



La Figura 81 muestra que el 37,5% de los docentes encuestados consideran algunas veces en situaciones difíciles encontrar alternativas de solución que dependan de los docentes, mientras que un 33,3% lo consideran siempre y por ultimo un 29,2% lo consideran bastantes veces.

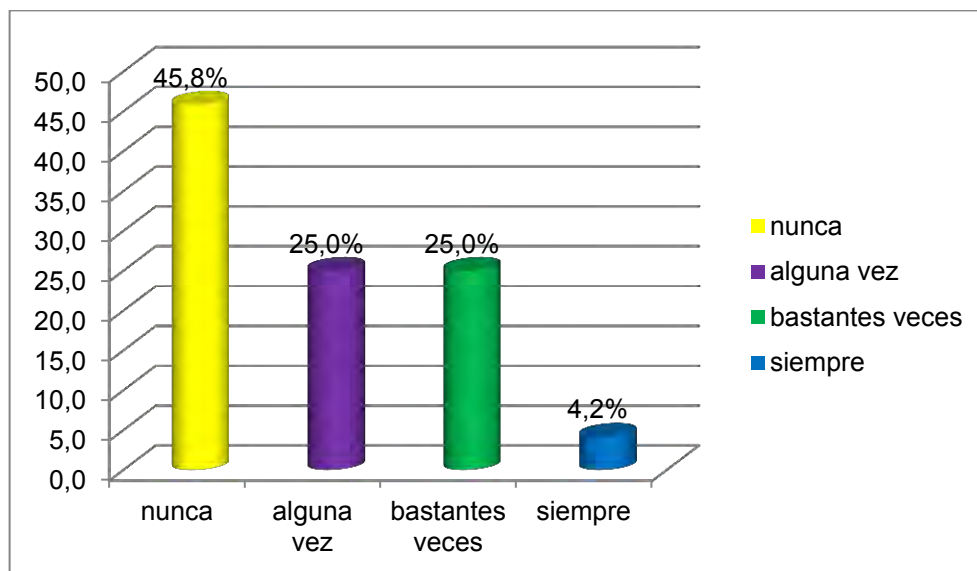
Figura 82. Grafico-Ítem 75. Control de emociones en el trabajo



La Figura 82 muestra que el 41,7% de los docentes encuestados consideran bastantes veces en el trabajo controlar las emociones cuando es preciso, seguido

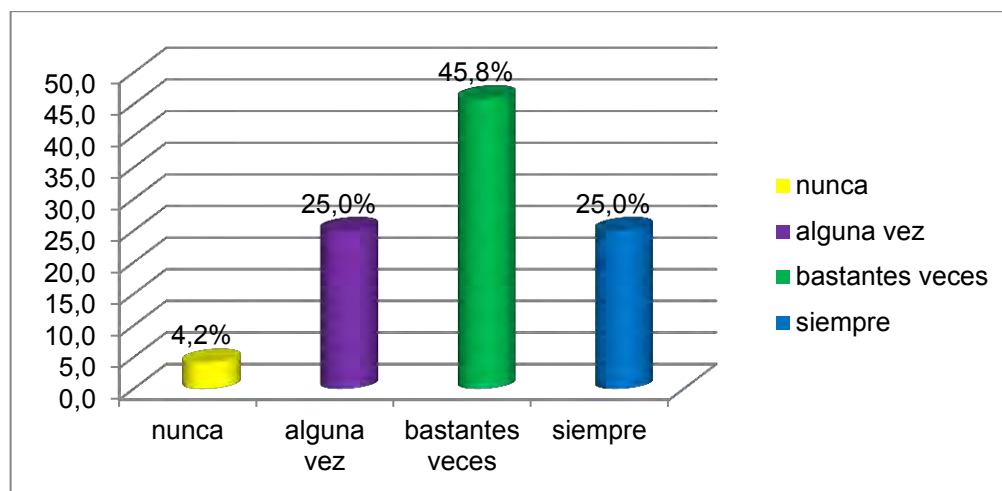
de un 41,7% quienes lo consideran siempre y por ultimo un 16,7% de los docentes lo consideran alguna vez.

Figura 83. Grafico -Ítem 76. Habilidades didácticas adecuadas a dificultades actuales



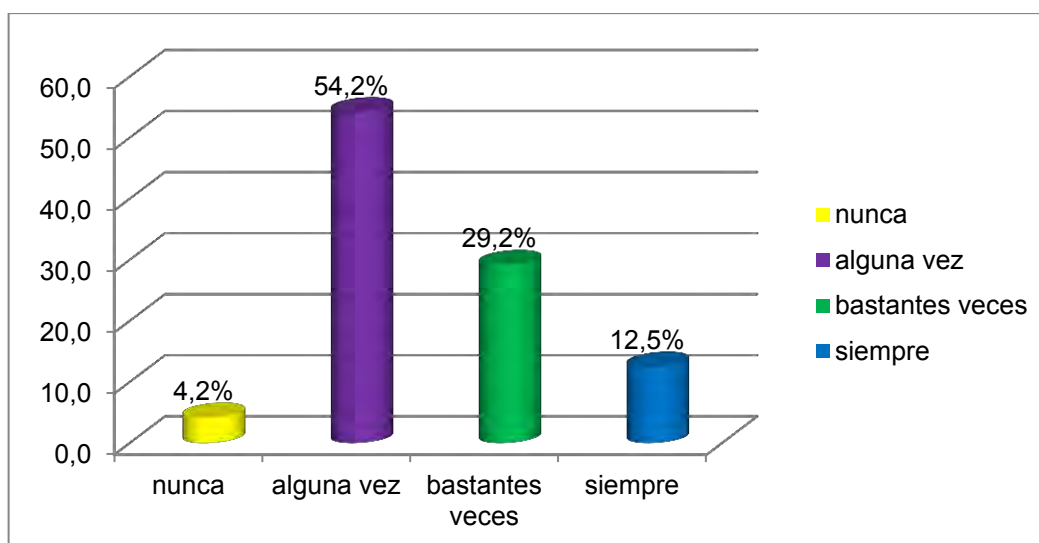
La Figura 83 muestra que el 45,8% de los docentes encuestados consideran que nunca les faltan habilidades didácticas adecuadas a las dificultades actuales, el 25,0% de los encuestados lo consideran alguna vez; al igual que bastantes veces y por último un 4,2% lo consideran como siempre.

Figura 84. Grafico-Ítem 77. Conseguir buenos niveles de aprendizaje en alumnos



La Figura 84 muestra que el 45,8% de los docentes encuestados consideran bastantes veces conseguir buenos niveles de aprendizaje en la mayoría de los alumnos, seguido de un 25,0% quienes lo consideran como alguna vez y a su vez siempre y por último el 4,2% de los docentes lo considera nunca.

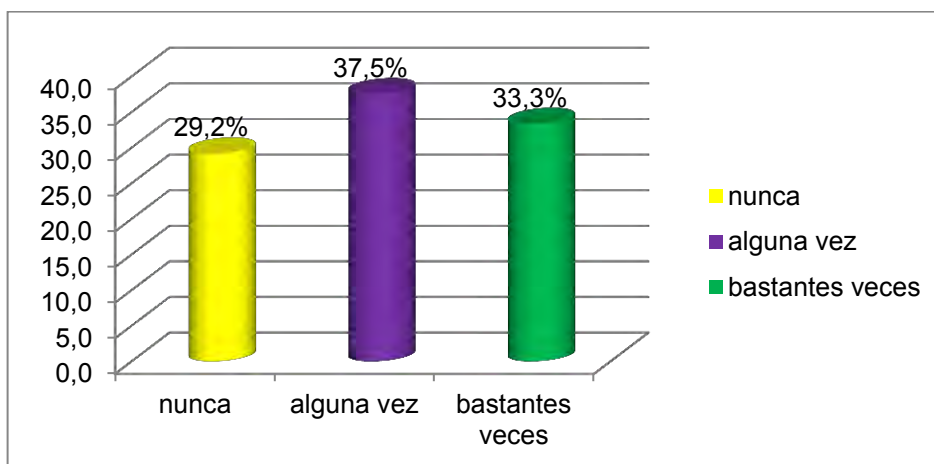
Figura 85. Grafico-Ítem 78. Organización y planificación para prevenir problemas frecuentes en la universidad



La Figura 85 muestra que el 54,2% de los docentes encuestados afirman que alguna vez en la universidad se organizan y planifican para prevenir y resolver los problemas frecuentes, seguido de un 29,2% quienes lo consideran bastantes

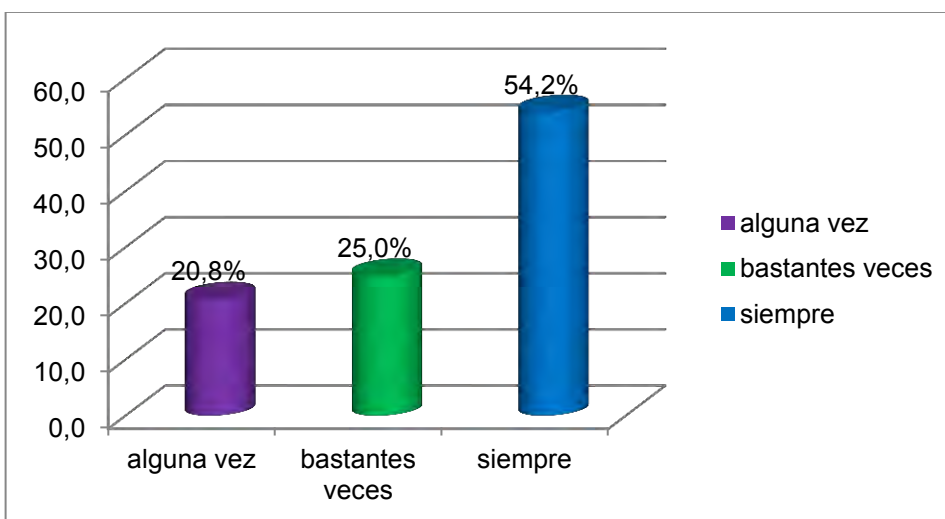
veces, mientras que un 12,5% lo consideran siempre y por ultimo un 4,2% lo consideran nunca.

Figura 86. Grafico-Ítem 79. Falta de eficacia pedagógica para resolución de problemas



La Figura 86 muestra que el 37,5% de los docentes encuestados consideran que alguna vez les falta eficacia pedagógica para la resolución de los conflictos, seguida de un 33,3% quienes lo consideran bastantes veces y por ultimo un 29,2% lo consideran nunca.

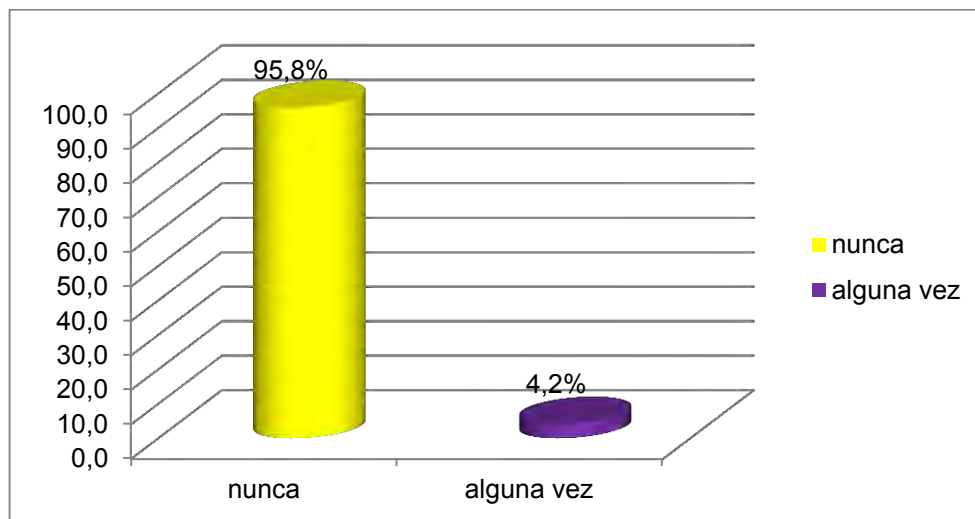
Figura 87. Grafico-Ítem 80. Satisfacción con condiciones ambientales



La Figura 87 muestra que el 54,2% de los docentes encuestados afirman siempre estar satisfechos/as con las condiciones ambientales (espacios, ruido, ventilación,

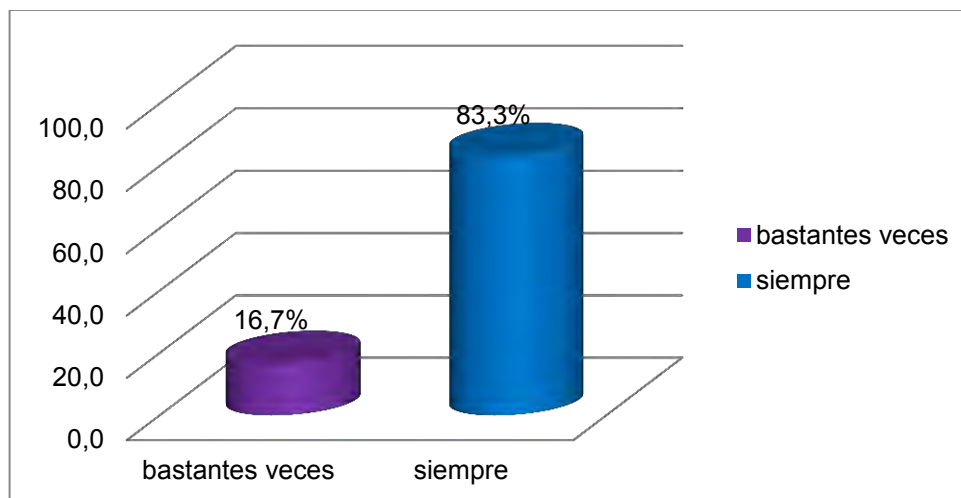
temperatura, iluminación) en las que suelen trabajar, seguido de un 25,0% quienes lo consideran bastantes veces mientras que un 20,8% lo consideran alguna vez.

Figura 88. Grafico-Ítem 81. Jubilación con impaciencia



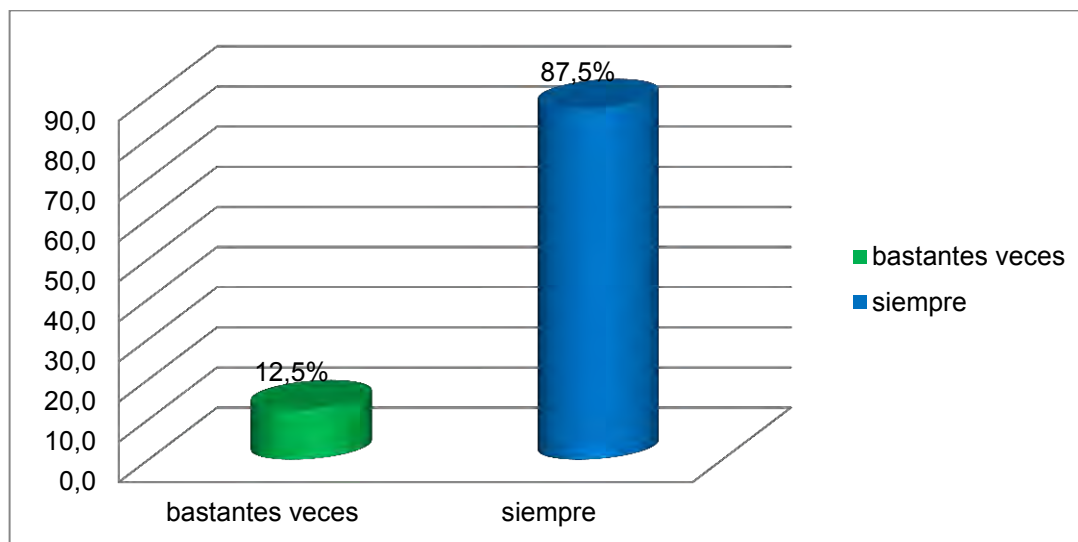
La Figura 88 muestra que el 95,8% de los docentes encuestados consideran que nunca esperan la jubilación con impaciencia, mientras que el 4,2% lo consideran alguna vez.

Figura 89. Grafico-Ítem 82. Satisfacción con el trabajo



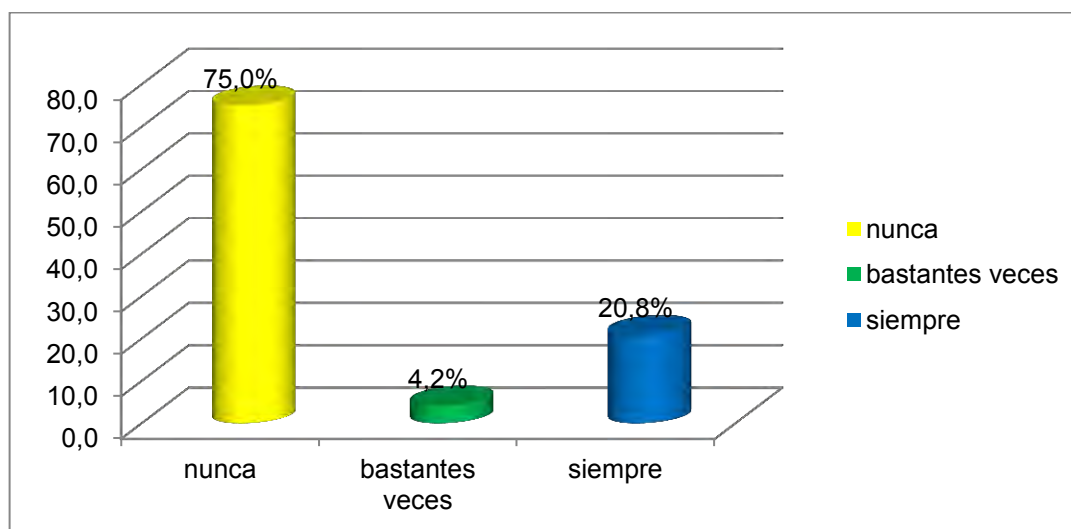
La Figura 89 muestra que el 83,35% de los docentes encuestados consideran siempre estar satisfechos con el trabajo en la enseñanza, mientras que un 16,7% de los docentes lo consideran bastantes veces.

Figura 90. Grafico-Ítem 83.Sentirse desarrollado en el trabajo



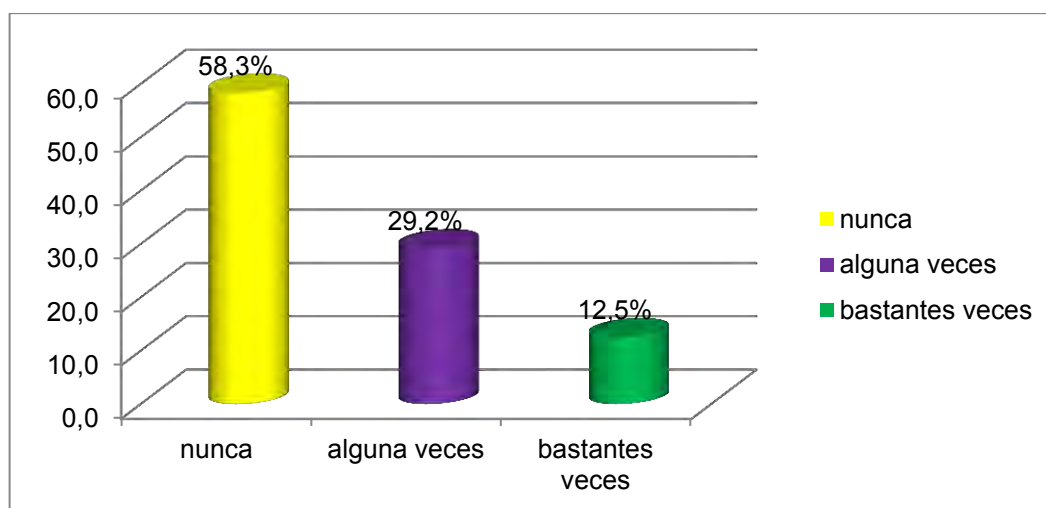
La Figura 90 muestra que el 87,5% de los docentes encuestados consideran siempre estar satisfechos porque se sienten desarrollados en el trabajo, ya que un 12,5% de los docentes lo confirman bastantes veces.

Figura 91. Grafico-Ítem 84. Insatisfacción con el trabajo



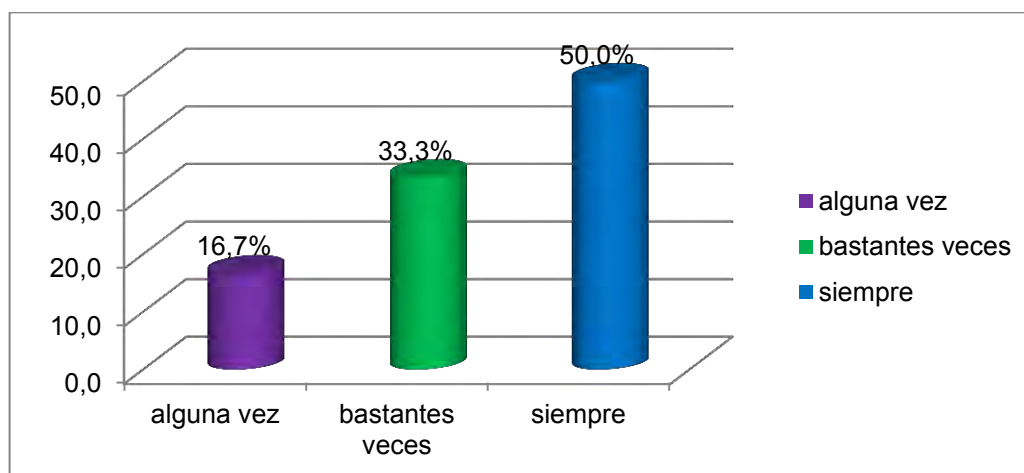
La Figura 91 muestra que el 75,0% de los docentes encuestados consideran que nunca en general, están satisfechos con el trabajo como docente, seguido de un 20,8% de los docentes lo consideran siempre, y por último el 4,2% lo consideran bastantes veces.

Figura 92. Grafico-Ítem 85. Interferencias en el trabajo que generan riesgo para la salud



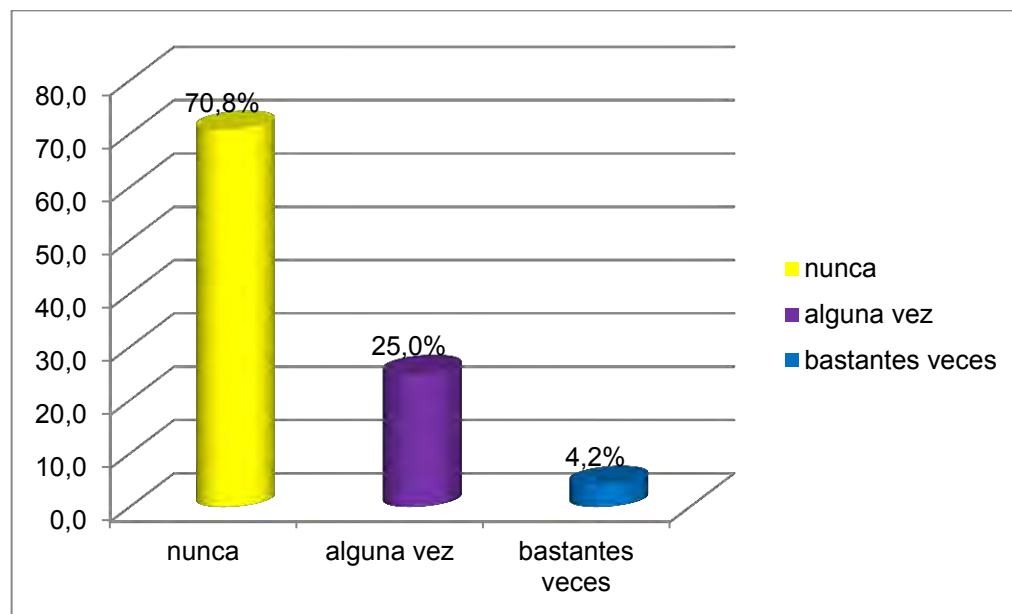
La Figura 92 muestra que el 58,3% de los docentes encuestados consideran que nunca sufren interferencias entre el trabajo, compromisos y tareas familiares o domesticas que generen riesgos para la salud, seguido de un 29,2% lo consideran algunas veces, mientras que un 12,5% lo consideran bastantes veces.

Figura 93. Grafico-Ítem 86. Compatibilidad de horarios con la vida familiar



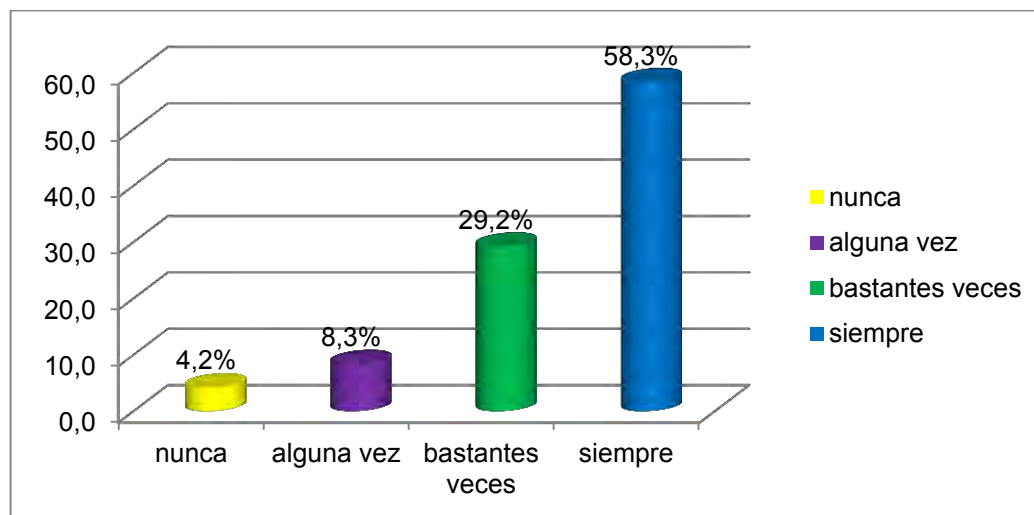
La Figura 93 muestra que el 50,0% de los docentes encuestados consideran que siempre tienen horarios compatibles con la vida familiar, seguido de un 33,3% donde los docentes lo consideran bastantes veces, mientras que el 16,7% lo consideran alguna vez.

Figura 94. Grafico-Ítem 87. Tareas laborales que perjudican la vida familiar



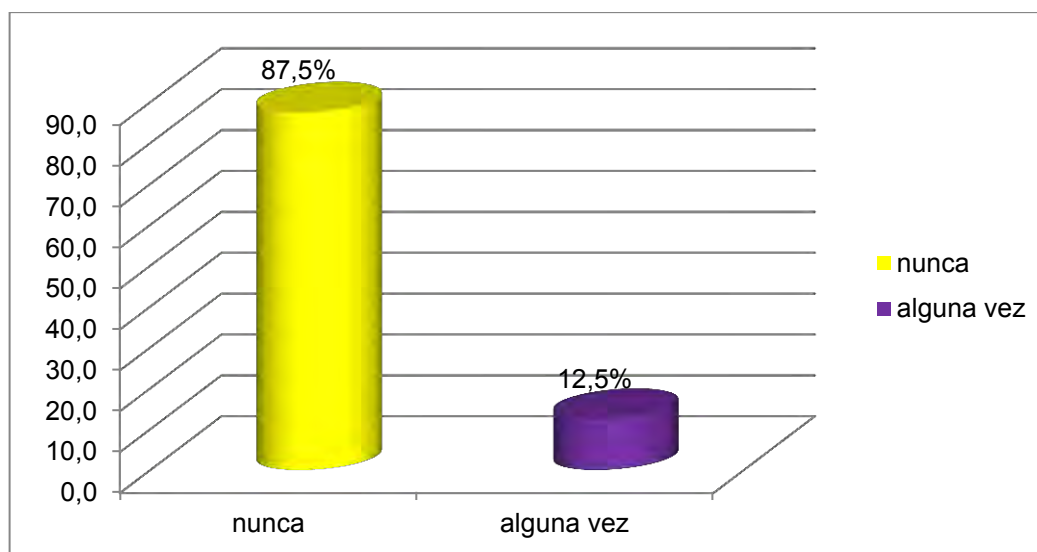
La Figura 94 muestra que el 70,8% de los docentes encuestados consideran que nunca las tareas laborales perjudican la vida familiar, mientras que el 25,0% de los docentes lo consideran como alguna vez y por último el 4,2% de los docentes lo consideran bastantes veces.

Figura 95. Grafica-Ítem 88. Compatibilizar trabajo y vida personal



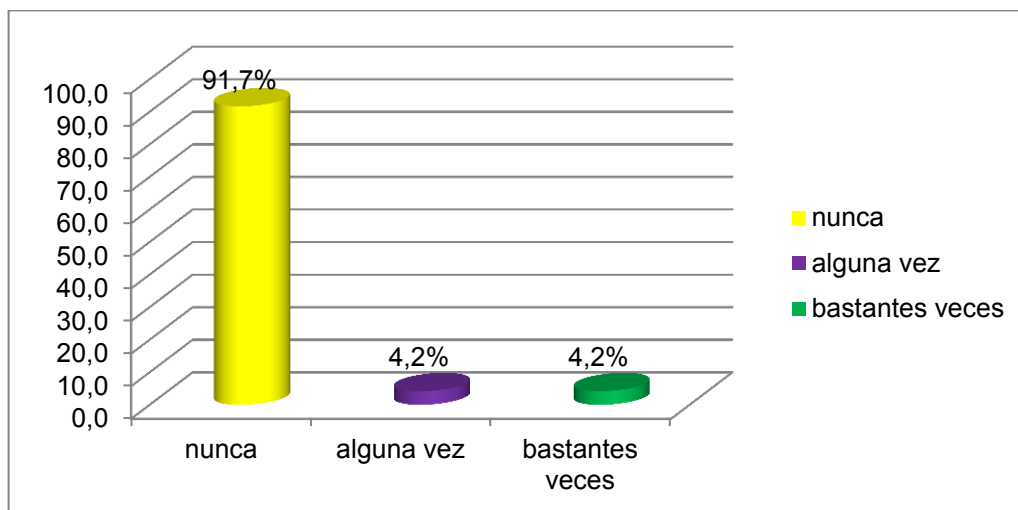
La Figura 95 muestra que el 58,3% de los docentes encuestados afirman siempre normalmente poder compatibilizar el trabajo y la vida particular, seguido de un 29,2% en que los docentes lo afirman bastantes veces, un 8,3% de los encuestados lo consideran alguna vez y por último un 4,2% de los encuestados lo consideran como nunca.

Figura 96. Grafico-Ítem 89. Problemas de salud que dificultan el trabajo a los demás



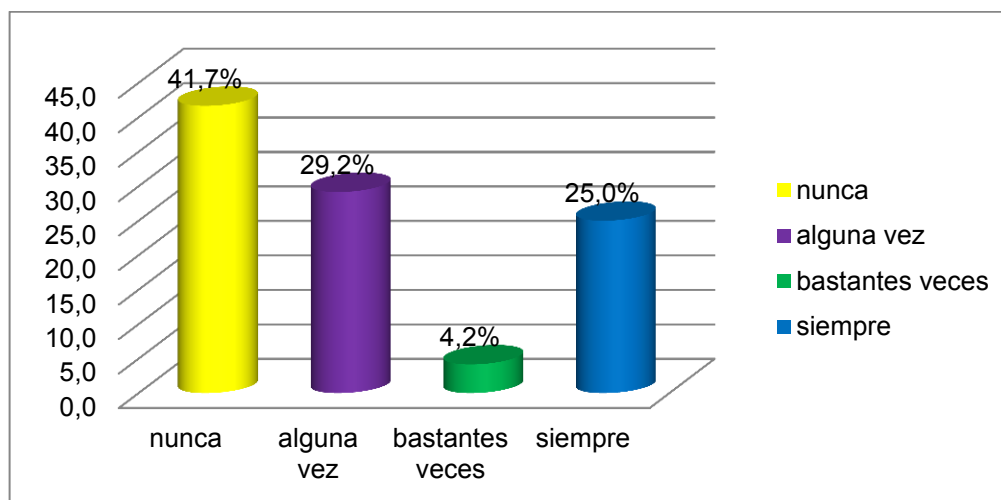
La Figura 96 muestra que el 87,5% de los docentes encuestados consideran que tienen problemas de salud que dificultan el trabajo a los demás, seguidos de un 12,5% en el cual los docentes lo consideran alguna vez.

Figura 97. Grafico-Ítem 90. Problemas de salud de compañeros que dificultan el trabajo



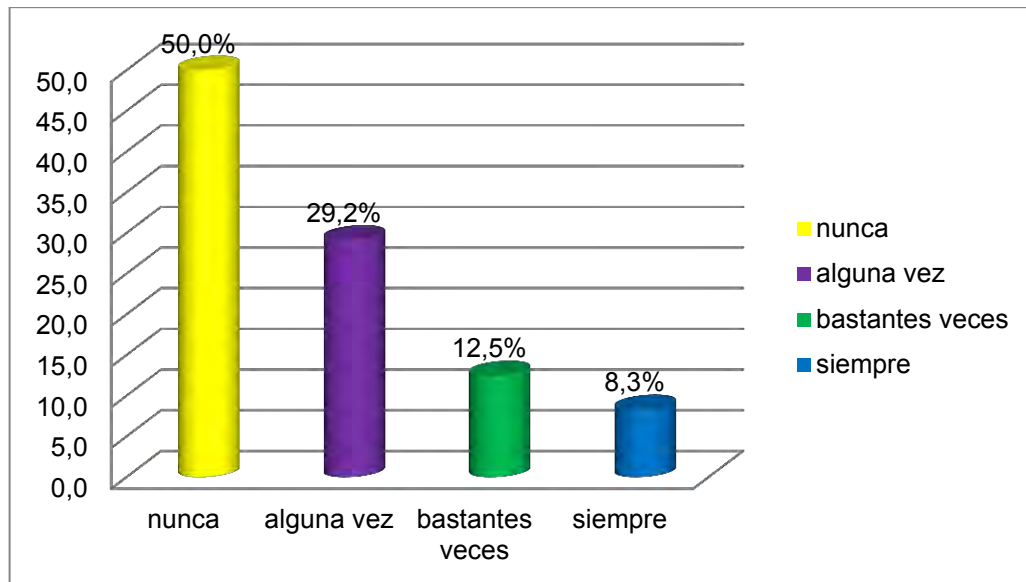
La Figura 97 muestra que el 91,7% de los docentes encuestados consideran que nunca algún compañero/a tienen problemas de salud que dificultan el trabajo de los mismos, seguido de un 4,2% en el cual los docentes lo consideran alguna vez y un 4,2% lo consideran bastantes veces.

Figura 98. Grafico-Ítem 91. Problemas relevantes de estrés o desánimo



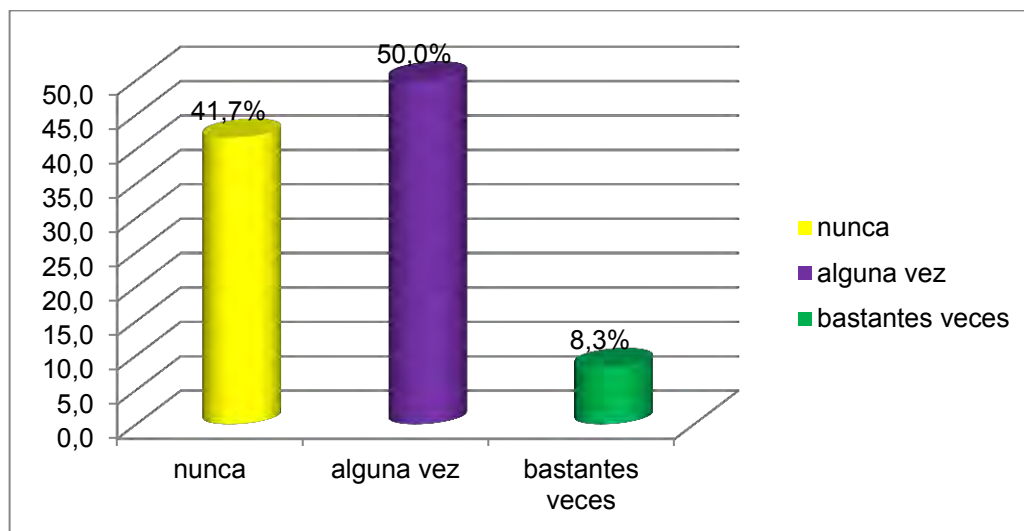
La Figura98 muestra que el 41,7% de los docentes encuestados consideran que nunca tiene problemas relevantes de estrés o de desánimo, mientras que un 29,2% lo considera alguna vez, seguido de un 25,0% quienes lo consideran siempre y por último un 4,2% lo consideran bastantes veces.

Figura 99. Grafico-Ítem 92.Sentirse alterado e irritable



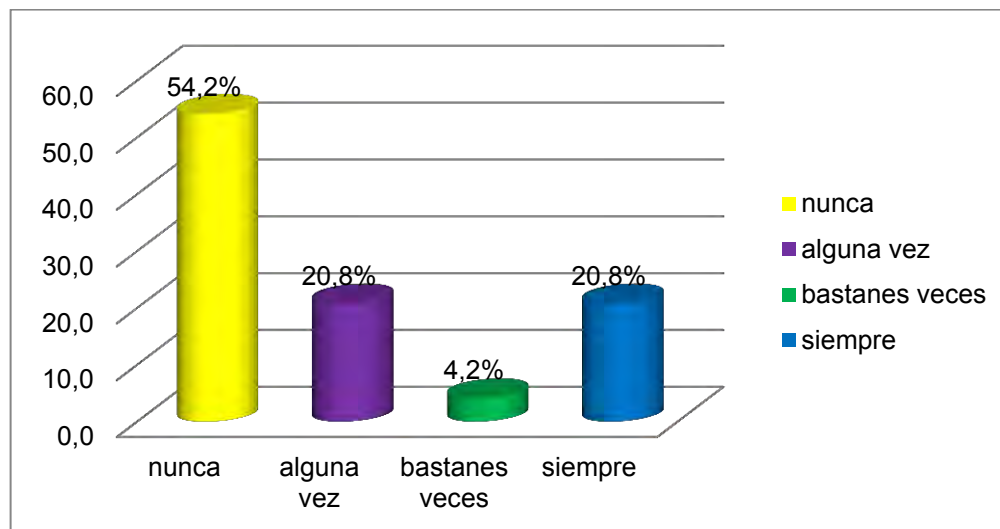
La Figura 99 muestra que el 50,0% de los docentes encuestados consideran que nunca se alterados/as o irritables, seguido de un 29,2% quienes lo consideran como alguna vez, mientras que un 12,5% lo consideran bastantes veces y por último el 8,3% lo consideran siempre.

Figura 100. Grafico-Ítem 93. Compañeros/as alterados e irritables



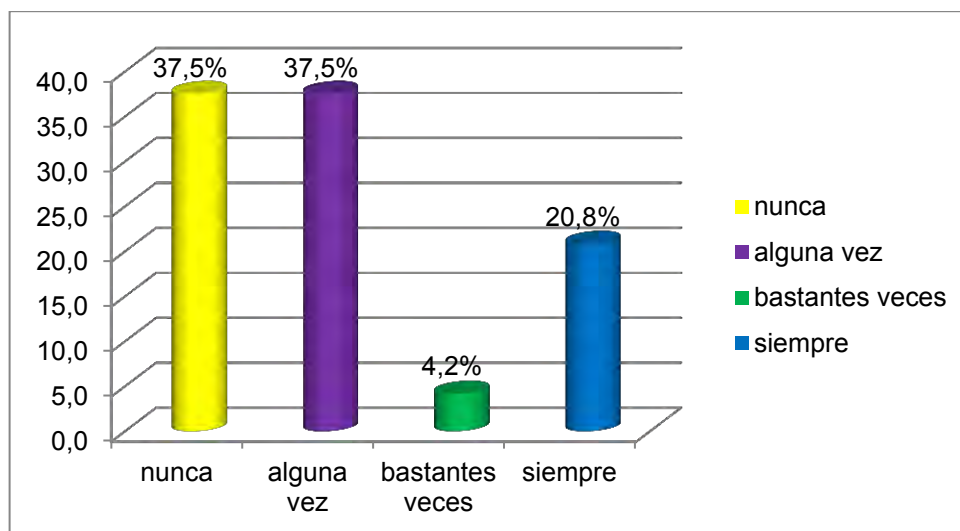
La Figura 100 muestra que el 50,0% de los docentes encuestados consideran que alguna vez los compañeros/as están alterados/as e irritables, seguido de un 41,7% quienes lo consideran nunca y por último el 8,3% de los docentes lo consideran bastantes veces.

Figura 101. Grafico-Ítem 94. Sentirse agobiado en los cursos



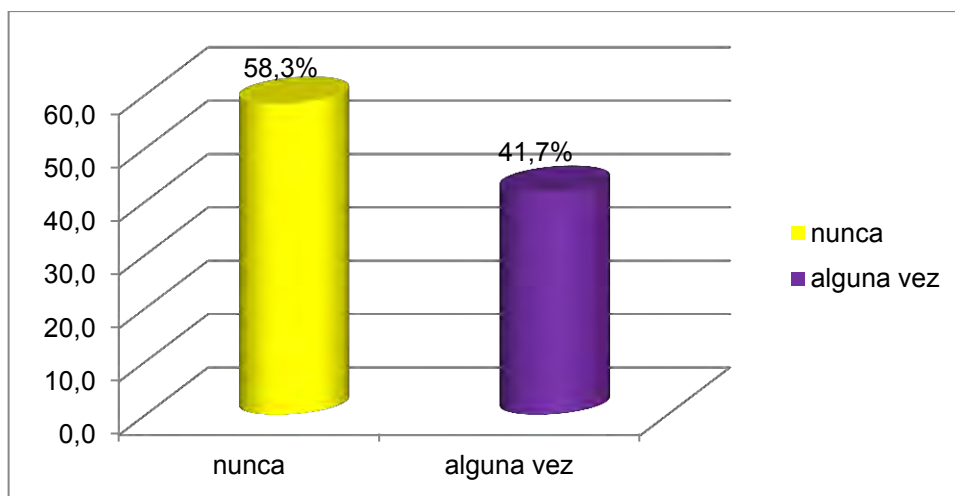
La Figura 101 muestra que el 54,2% de los docentes encuestados consideran que nunca en los cursos que imparten se sienten agobiados, seguido de un 20,8% quienes lo consideran alguna vez al igual que lo consideran siempre, ya que solo un 4,2% lo consideran bastantes veces.

Figura 102. Grafico-Ítem 95. En general, los compañeros se sienten agobiados



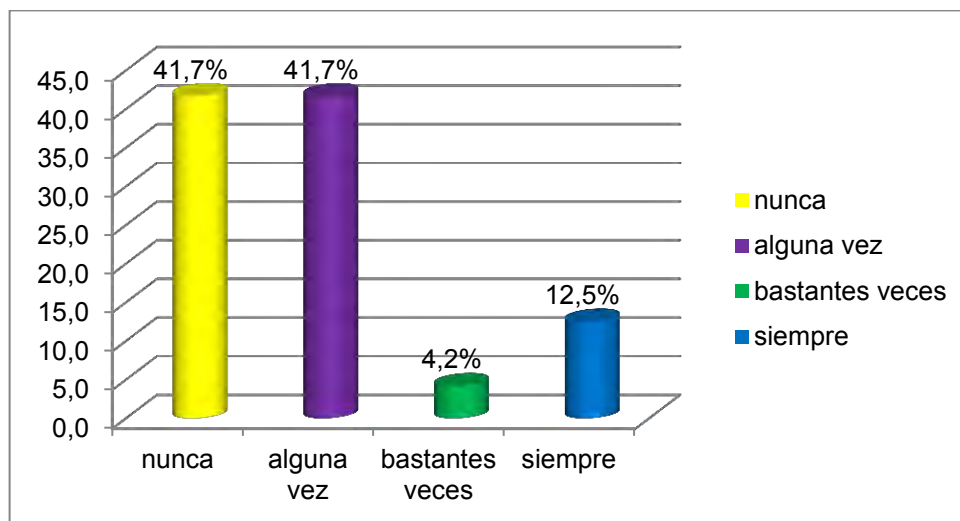
La Figura 102 muestra que el 37,5% de los docentes encuestados consideran que nunca al igual que alguna vez en general, los compañeros se sienten agobiados/as, seguido de un 20,8% quienes lo consideran siempre, puesto que, solo un 4,2% de los docentes lo consideran bastantes veces.

Figura 103. Grafico-Ítem 96. Bajas laborales más frecuentes que en otras universidades



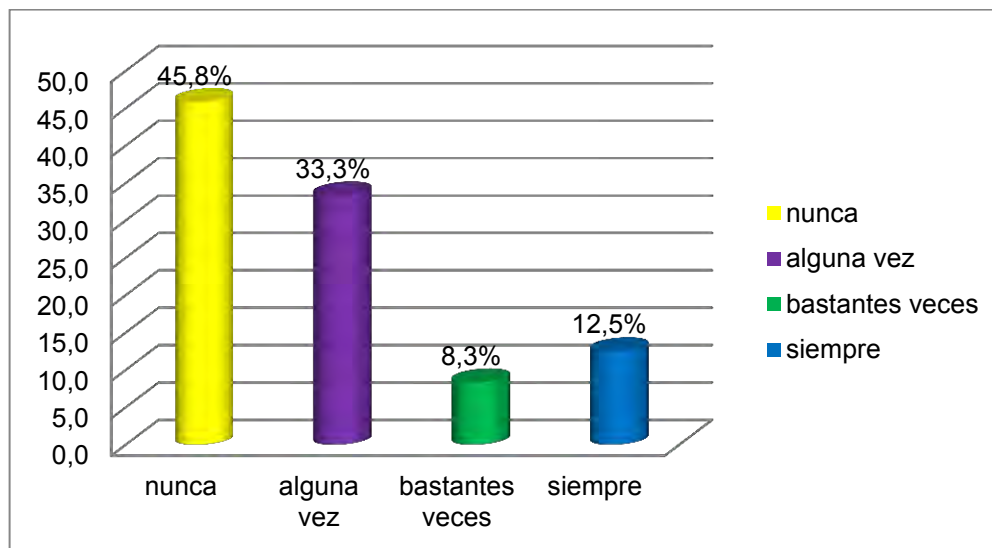
La Figura 103 muestra que el 58,3% de los docentes encuestados consideran que nunca las bajas laborales en la universidad son más frecuentes que en otras universidades, ya que el 41,7% de los docentes lo consideran alguna vez.

Figura 104. Grafico-Ítem 97. Preocupación de quedarse sin trabajo



La Figura 104 muestra que el 41,7% de los docentes encuestados consideran que nunca al igual que alguna vez preocuparse por quedarse sin trabajo o tener que encontrar otro trabajo, seguido de un 12,5% quienes lo consideran siempre, mientras que solo un 4,2% lo consideran bastantes veces.

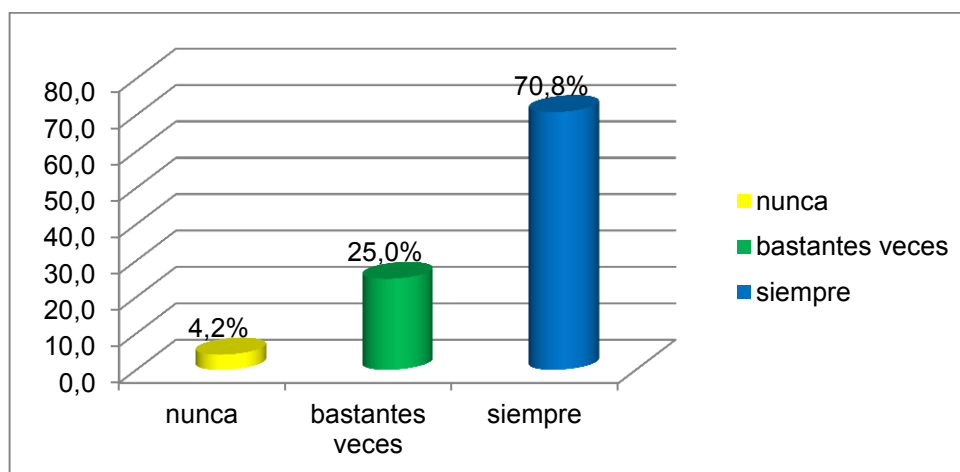
Figura 105. Grafico-Ítem 98. Preocupación por cambio de horario y de curso



La Figura 105 muestra que el 45,8% de los docentes encuestados consideran que nunca les preocupa el cambio de horario y de curso en contra de la voluntad de los docentes, mientras que un 33,3% lo consideran alguna vez. Por otra parte, el

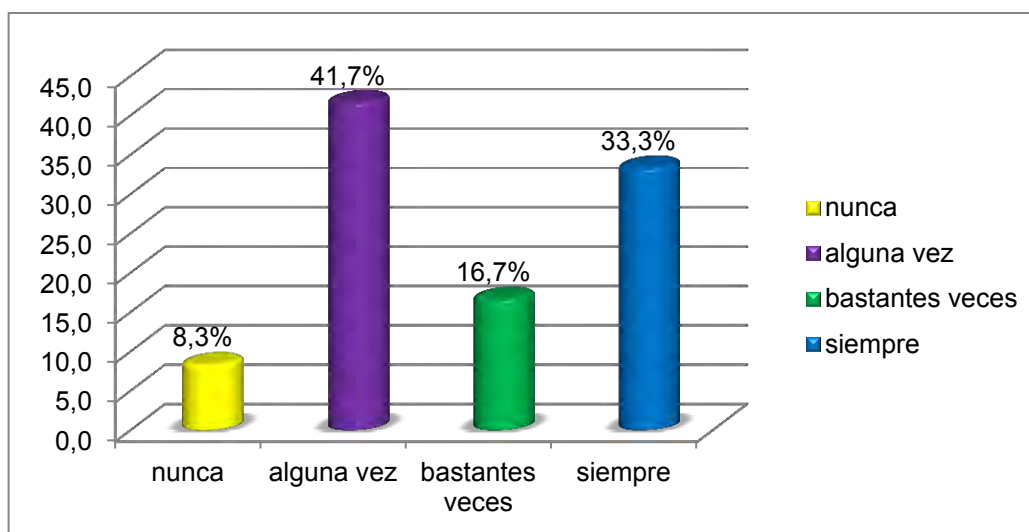
12,5% de los docentes encuestados lo consideran siempre y por último el 8,3% de los docentes lo consideran bastantes veces.

Figura 106. Grafico-Ítem 93. Estabilidad en el empleo como algo positivo



La Figura 106 muestra que el 70,8% de los docentes encuestados consideran que siempre la estabilidad en el empleo es algo positivo, mientras que el 25,0% de los encuestados lo consideran bastantes veces y por último, solo un 4,2% lo consideran nunca.

Figura 107. Grafico-Ítem 100.Facilidad de perder el empleo



La Figura 107 muestra que el 41,7% de los docentes encuestados consideran que alguna vez es fácil perder el empleo, seguido de un 33,3% quienes lo considera como siempre, mientras que un 16,7% lo consideran bastantes veces y por ultimo un 8,3% de los encuestados lo consideran como nunca.

8.2 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL MÁS IMPORTANTES EN LOS DOCENTES DE PLANTA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA.

Facultad de ingeniería

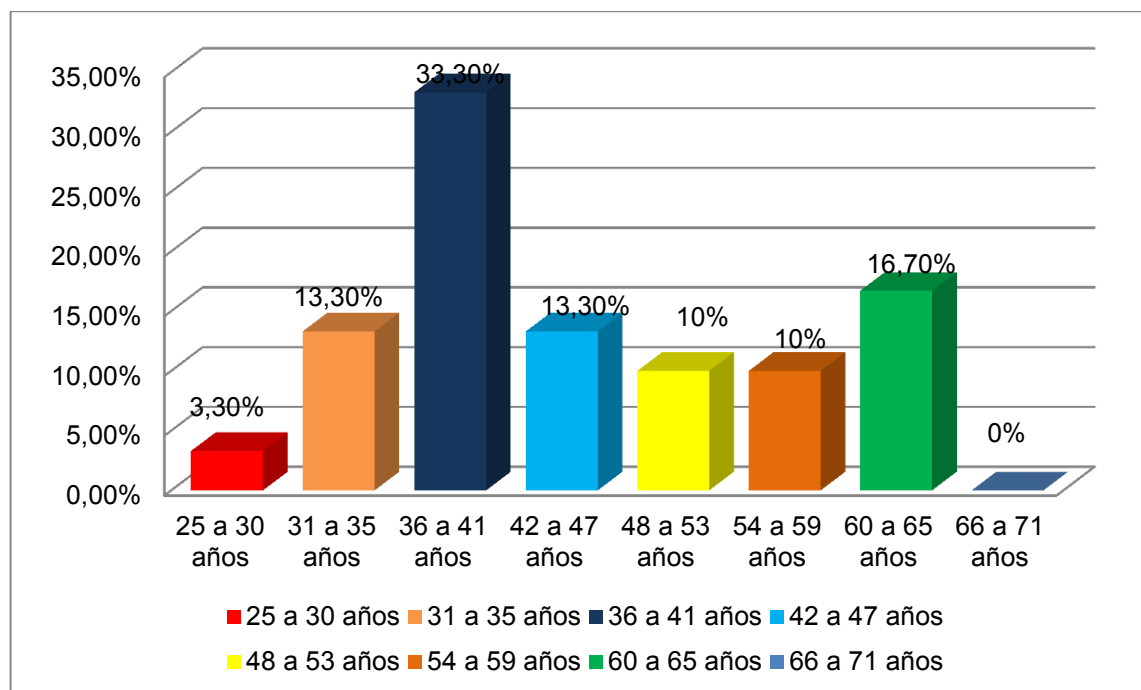
Resultados socio - demográficos:

Figura 108. Grafico-Género - Distribución por genero docentes, facultad de ingeniería de la universidad autónoma de occidente Cali Colombia, 2013



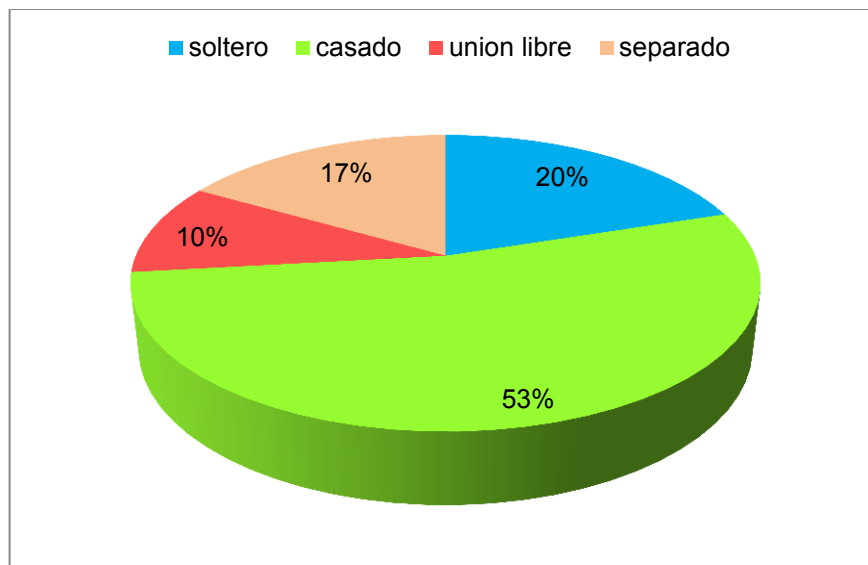
La Figura 108 muestra que de un total de 30 docentes encuestados el 76,7% son hombres y el 23,3% son mujeres.

Figura 109. Grafico-Edad - Distribución por edad docentes, facultad de ingenierías de la universidad autónoma de occidente Cali Colombia, 2013



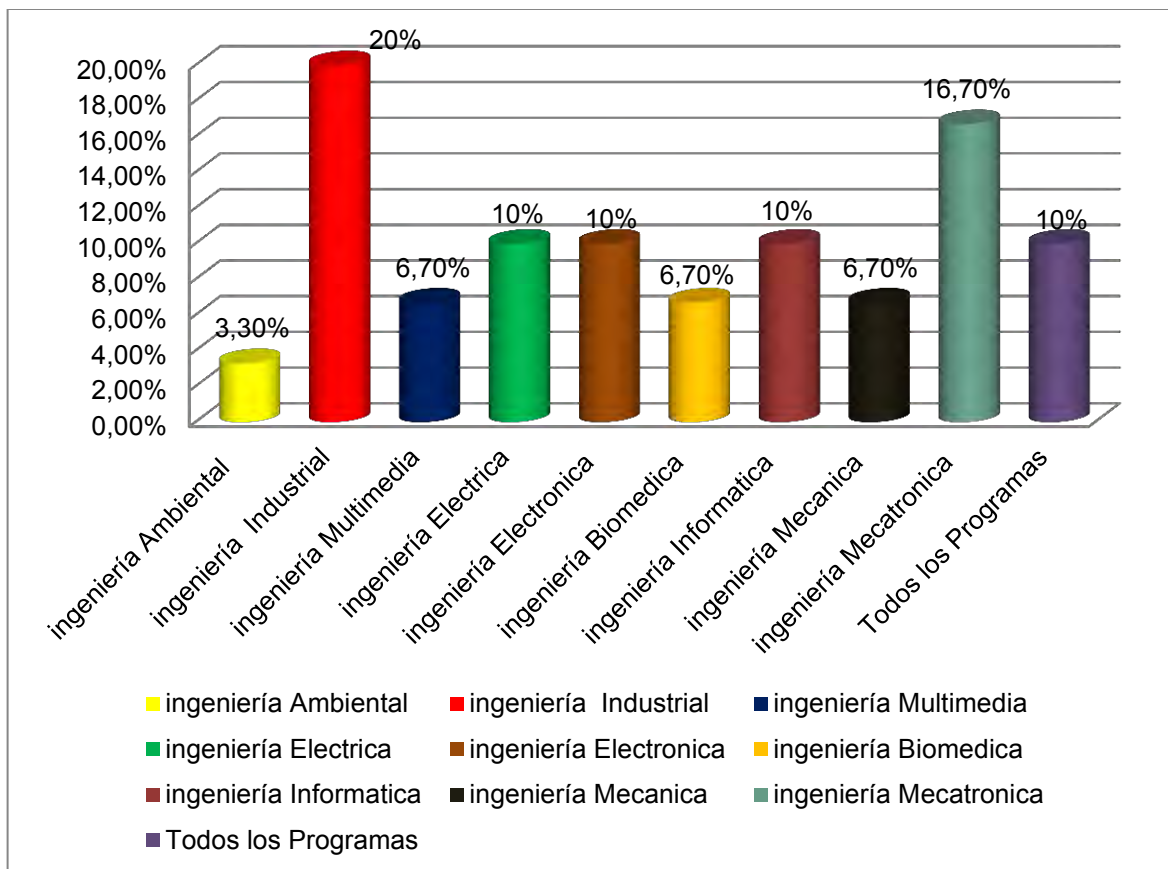
La Figura 119 se puede visualizar que el 33,30% de los docentes encuestados que laboran en la facultad de ingenierías corresponde al rango de edad que se encuentra entre (36 a 41 años), seguido del rango que se encuentra entre (60 a 65 años) con un 16,70%, entre el rango de (42 a 47 años) y de (31 a 35 años) incluye el 13,30% de los docentes encuestados en la facultad de ingenierías, el rango de edad de (48 a 53 años) representa un 10% de los docentes encuestados de igual manera el rango de edad de (54 a 59 años) representa el mismo porcentaje anterior, por último el porcentaje de 3,30% de los docentes encuestados pertenece al rango de edad de (25 a 30 años).

Figura 110. Grafico-Estado civil - Distribución por estado civil docentes, facultad de ingenierías de la universidad autónoma de occidente Cali Colombia, 2013



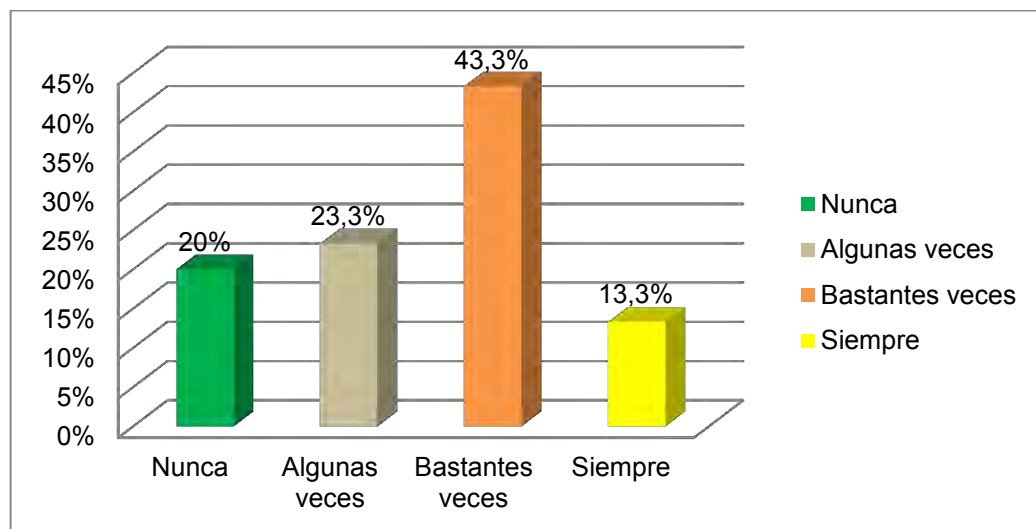
La Figura 110 muestra que el 53% de los encuestados son casados, seguidos de un 20% que dice ser solteros, el 17% de los docentes son separados y por último el 10% de los docentes se encuentran en unión libre.

Figura 111. Grafico- Programa - Distribución por programa docentes, facultad de ingenierías de la universidad autónoma de occidente Cali Colombia, 2013



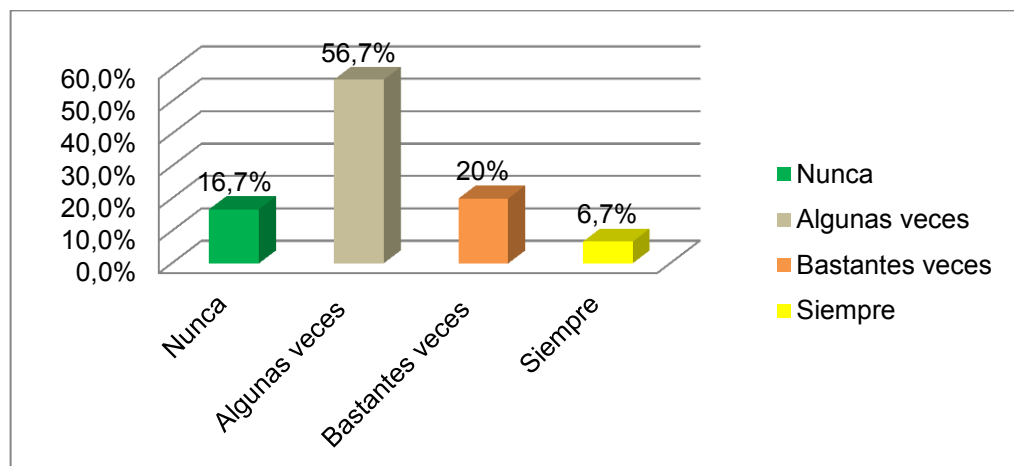
La Figura 111 muestra el programa académico el cual pertenece cada uno de los docentes encuestados, de los 30 docentes encuestados el 20% de los docentes corresponde al programa de ingeniería industrial, seguido del programa de ingeniería mecatrónica que corresponde al 16,7% de los docentes, el programa de ingeniería ambiental representa el menor porcentaje de los docentes que realizaron la encuesta con un 3,3%, El 6,7% de los docentes encuestados corresponden al programa de ingeniería multimedia e ingeniería biomédica, por otro lado los programas de ingeniería eléctrica, ingeniería electrónica e ingeniería informática representan cada uno un porcentaje del 10% de los docentes encuestados y Por último, la gráfica muestra que hay docentes que realizan sus actividades académicas en todos los programas de ingenierías con un porcentaje del 10% de los docentes encuestados.

Figura 112. Grafico-Ítem 1. Influencia en la universidad



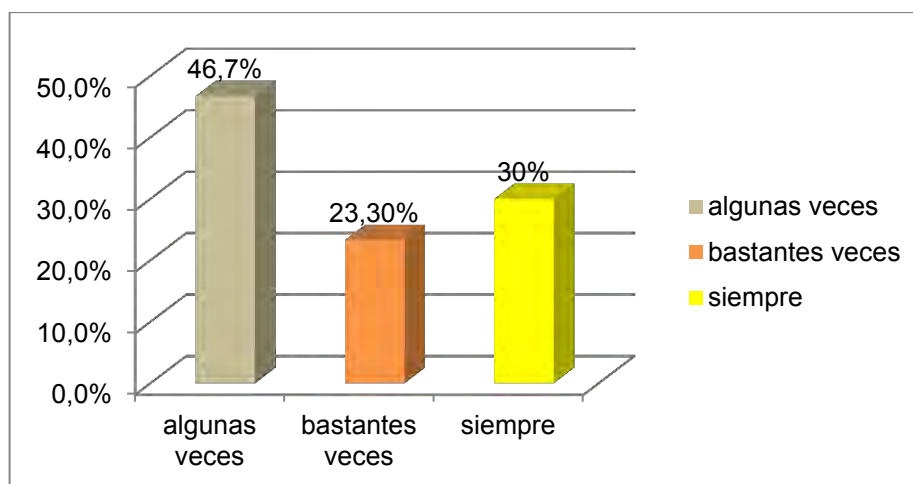
La Figura 112 muestra que el 43,3% de los docentes consideran que han sido bastantes las veces que han podido influir en la universidad y en su puesto de trabajo, el 23,3 % piensan que algunas veces pueden influir en la universidad puesto de trabajo y salón de clase, el 20% afirma que nunca pueden influir en la universidad, puesto de trabajo y salón de clase y por último el 13,3% dice que siempre puede influir en la universidad y en su puesto de trabajo.

Figura 113. Grafica-Ítem 2.Toma de decisiones en la actividad docente



La Figura 113 muestra que de los docentes encuestados el 56,7 % dice que algunas veces se le impide tomar decisiones respecto a la actividad docente, el 20% dice que son bastantes las veces que se le impide tomar decisiones, el 16,7% de los docentes encuestados considera que nunca le impiden tomar decisiones respecto a la actividad docente y por último el 6,7% dice que siempre se le impide tomar decisiones.

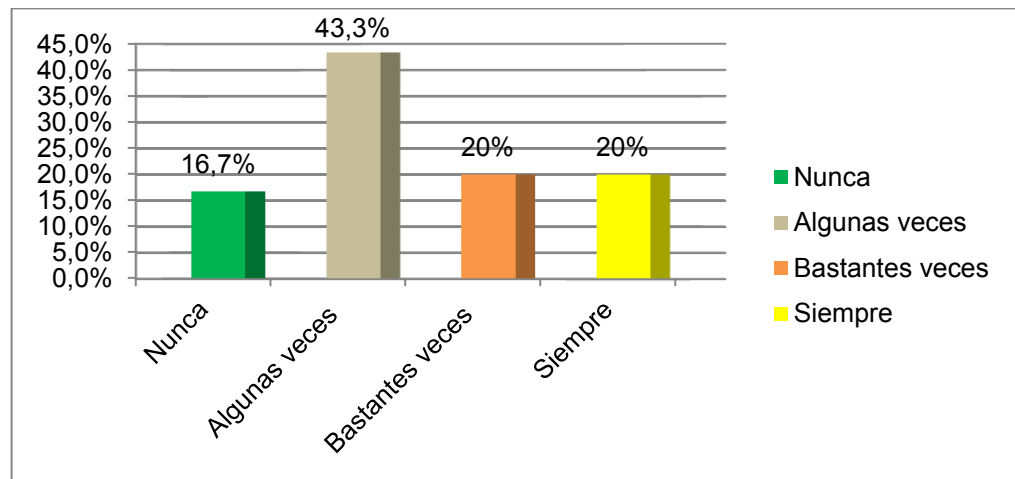
Figura 114. Grafico-Ítem 3.Trabajar diferente al ritmo de mis compañeros



La Figura 114 muestra que de los 30 docentes encuestados, el 46,7 % de los docentes consideran que algunas veces pueden trabajar con estilo y ritmo diferente al de los compañeros, el 30% de los docentes encuestados dicen que siempre pueden trabajar con estilo y ritmo diferente al de los compañeros, y por

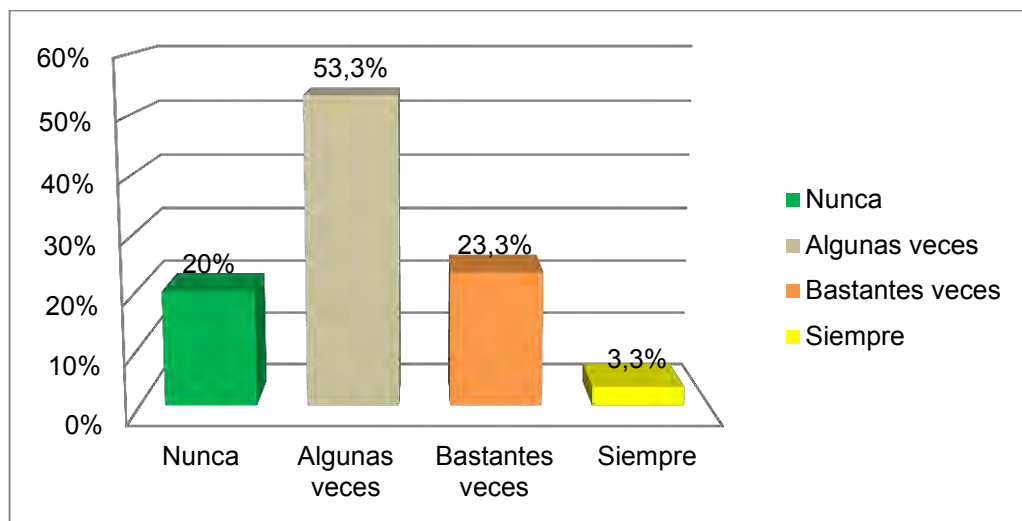
último el 23,3 % dice que son bastantes las veces que pueden trabajar con estilo y ritmo diferente al de los compañeros.

Figura 115. Grafico-Ítem 4. Tomar decisiones para disminuir las dificultades de mi trabajo



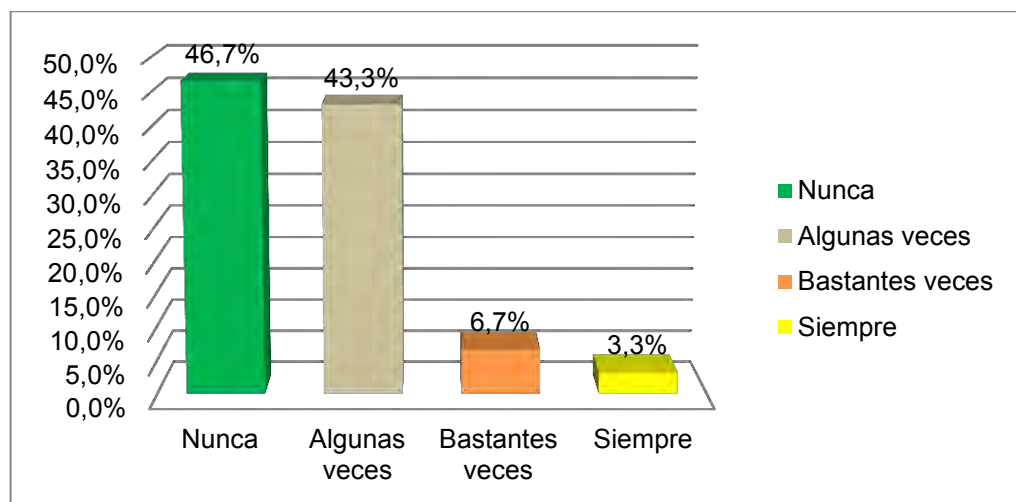
La Figura 115 muestra que el 43% de los docentes encuestados de la facultad de ingeniería consideran que algunas veces pueden tomar decisiones para disminuir las dificultades que se presentan en el trabajo mientras que el 16.7% dicen que nunca lo pueden hacer, por otro lado un 20% lo considera que siempre y algunas veces.

Figura 116. Grafico-Ítem 5. Participación en decisiones de la universidad



La Figura 116 muestra que el 53,3% de los docentes consideran que algunas veces le impiden participar en las decisiones de la universidad, el 23,3% consideran que bastantes veces son las que le impiden participar en las decisiones de la universidad, el 20% considera que nunca, mientras que el 3,3% afirma que siempre se le impide participar.

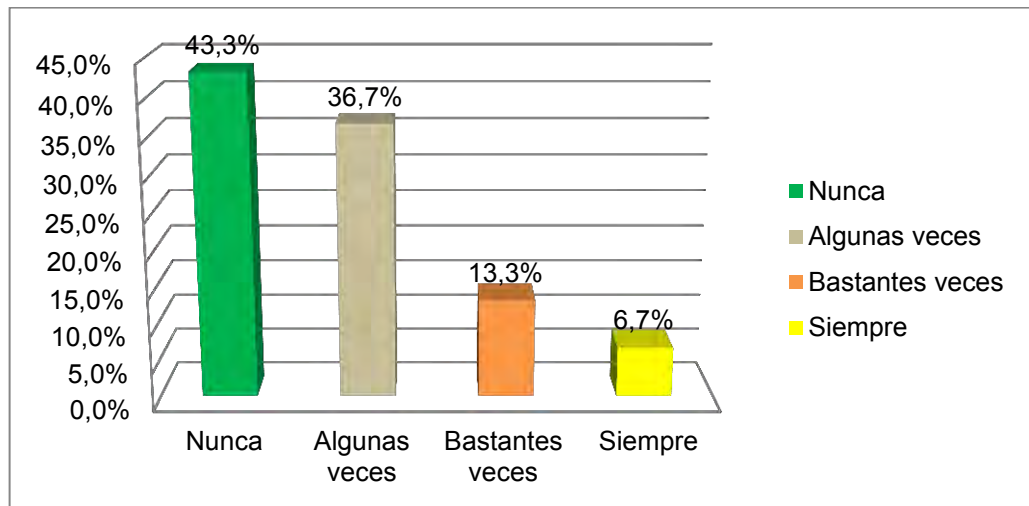
Figura 117. Grafico-Ítem 6. Apoyo de los compañeros



La Figura 117 muestra que el 46,7% de los docentes consideran que nunca le falta apoyo por parte de sus compañeros cuando lo necesitan, el 43,3% de los docentes consideran que alguna vez les falta el apoyo de sus compañeros cuando lo necesitan. Por otro lado, un 6,7% considera que son bastantes veces en las que

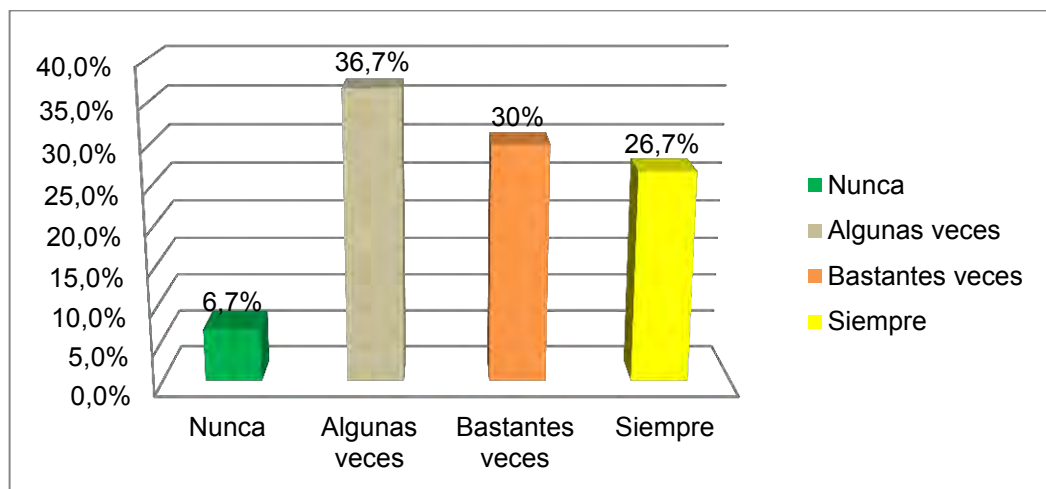
hace falta el apoyo de sus compañeros, y por último el 3,3% de los docentes considera que siempre les falta el apoyo de sus compañeros.

Figura 118. Grafico -Ítem 7. Compañeros dispuestos atender dificultades



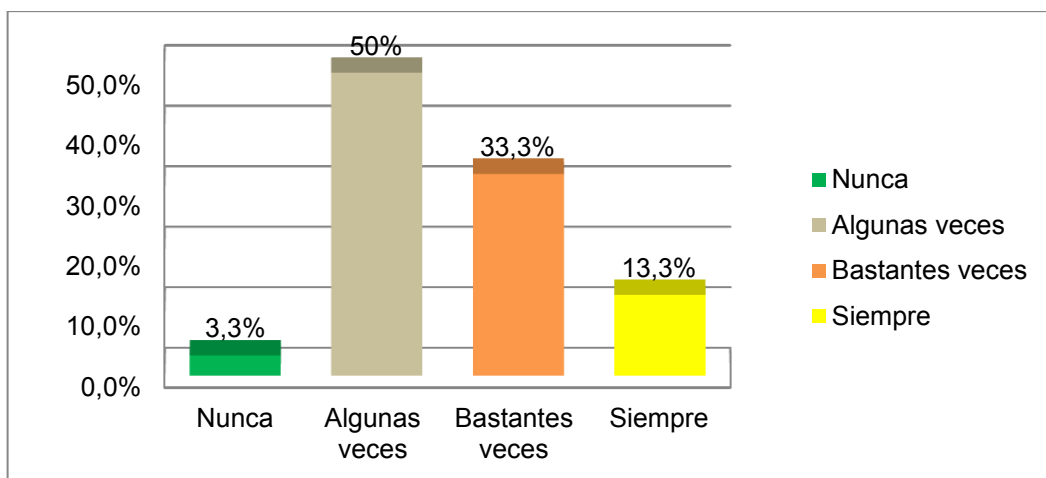
La Figura 118 muestra que de los 30 docentes encuestados de la facultad de ingenierías, el 43,3% considera que nunca encuentran compañeros dispuestos atender sus dificultades, por otro lado el 36.7 % dice que algunas veces considera que existen compañeros dispuestos atender sus dificultades, el 13,3% considera que bastantes veces y por último el 6,7% dice que siempre.

Figura 119. Grafico-Ítem 8. Superiores inmediatos dispuestos a escuchar



La Figura 119 muestra que el 36,7% de los encuestados afirma que algunas veces los superiores están dispuestos ayudar y a escuchar, seguido de un 30% de los encuestados respondieron que bastantes peces los superiores están dispuestos ayudar, por otra parte el 26,7% de los encuestados dice que siempre los superiores están dispuestos a escuchar y ayudar, por lo contrario el 6,7% dice que los superiores nunca están dispuestos ayudar ni a escuchar a los docentes.

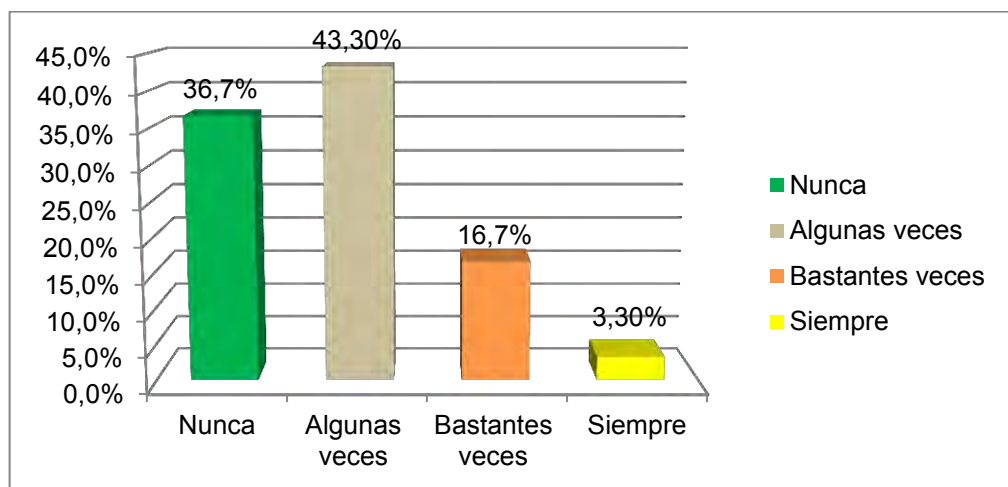
Figura 120. Grafico-Ítem 9.La universidad ayuda a quien lo necesita



La Figura 120 muestra que el 50% de los encuestados considera que algunas veces la universidad ayuda a quien lo necesita, seguido del 33,3% considera que bastantes veces la universidad ayuda a quien lo necesita, el 13,3% considera que

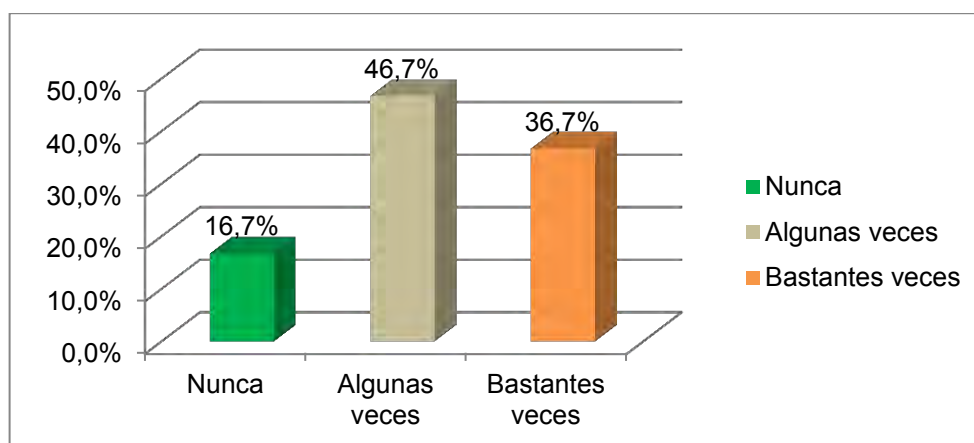
siempre la universidad ayuda a quien lo necesita y por último el 3,3% considera que nunca existe ayuda por parte de la universidad.

Figura 121. Grafico-Ítem 10. Apoyo de familia de alumnos



La Figura 121 muestra que el 43,3% de los encuestados afirma que algunas veces se puede contar con el apoyo de las familias de los alumnos, un 36,7% afirman que nunca se pueden contar con el apoyo de la familia de los alumnos el 16,7% afirman que se puede contar con el apoyo de ellas bastantes veces y por ultimo un 3,30% afirman que siempre se puede contar con la familia de los alumnos.

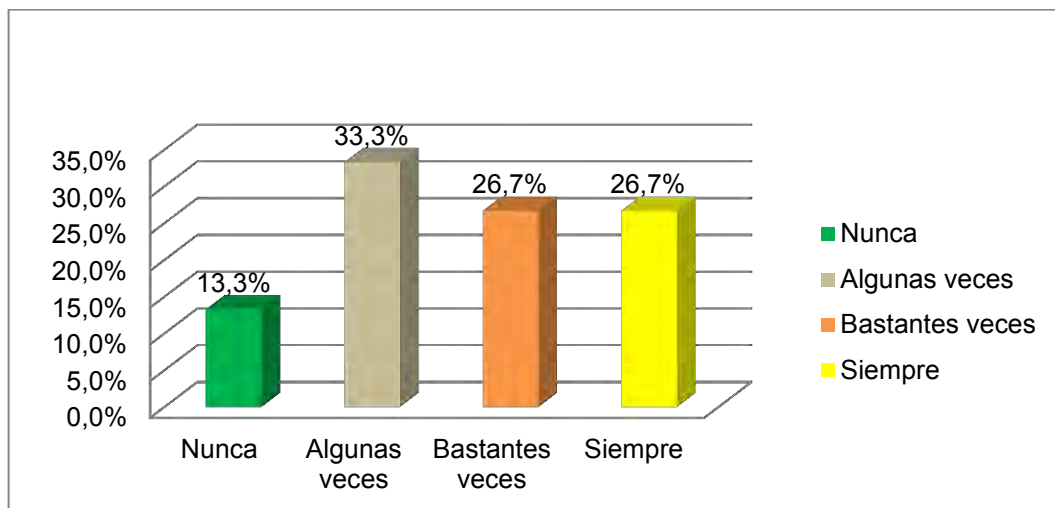
Figura 122. Grafico-Ítem 11. Reconocimiento del trabajo



La Figura 122 muestra que el 46,7% de los docentes encuestados consideran que algunas veces en la universidad se reconoce bien el trabajo a quienes cumplen y se esfuerzan, seguido de un 36,7 % que afirma que la universidad reconoce

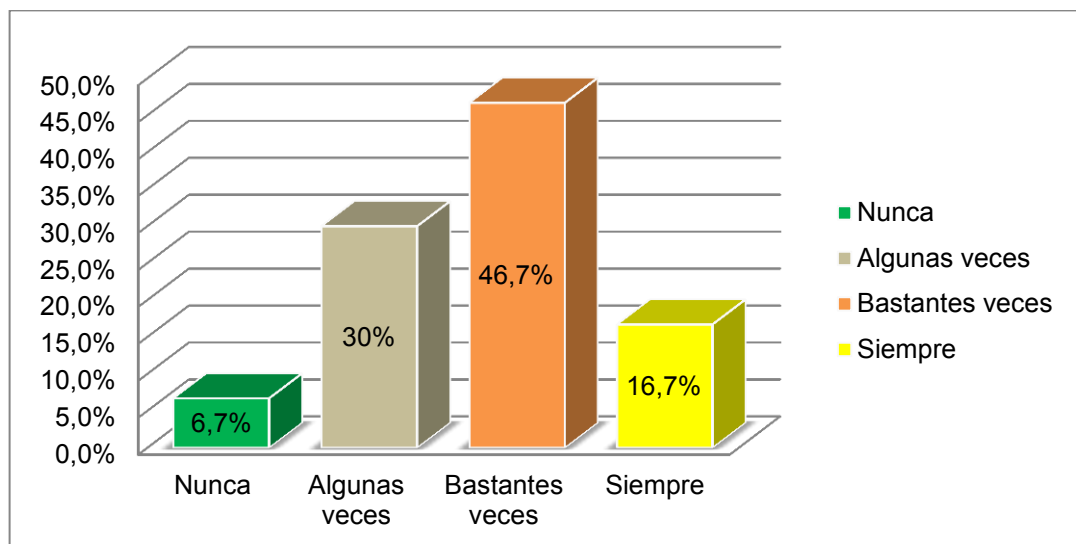
bastantes veces el esfuerzo y el trabajo de los docentes, por ultimo son un 16,7% de los encuestados que dicen que la universidad nunca reconoce el trabajo a quienes se esfuerzan.

Figura 123. Grafico-Ítem 12. Hablar con los docentes acerca del trabajo



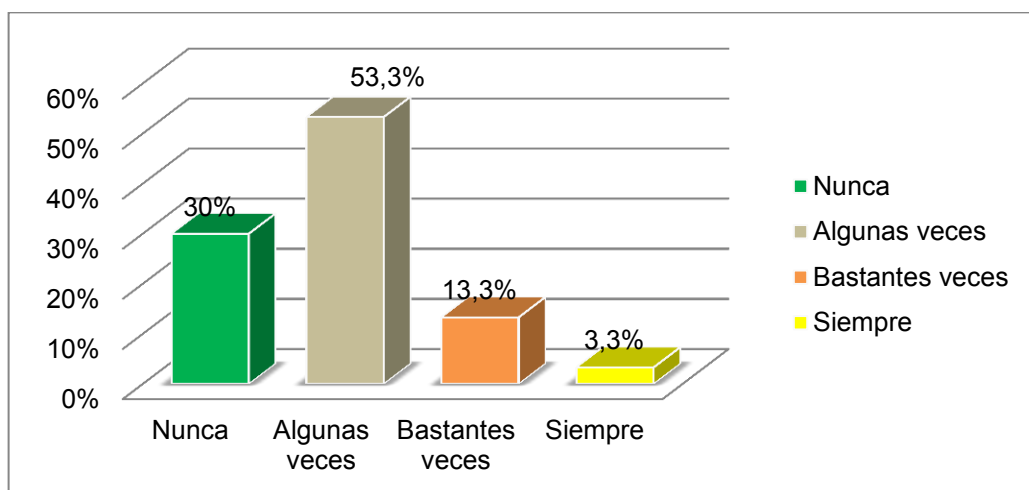
La Figura 123 muestra, que el 33,3 % de los docentes encuestados dice que algunas veces se habla con frecuencia con los docentes acerca de su trabajo. Por otra parte, el 26.7% de los docentes considera que son bastantes veces y siempre las veces que se habla con frecuencia entre docentes acerca de su trabajo. Y por último el 13,3 % de los docentes encuestados nunca habla con frecuencia con los docentes acerca de su trabajo.

Figura 124. Grafico-Ítem 13. Consideración como profesional



El grafico 124 muestra que el 46,7% afirma que son bastantes las veces que están bien considerados como profesional, el 30% de los docentes, dice que son algunas las veces que están bien considerados como profesionales, mientras que un 16,7% son los que afirman que siempre y un 6,7% de los encuestados afirman que nunca.

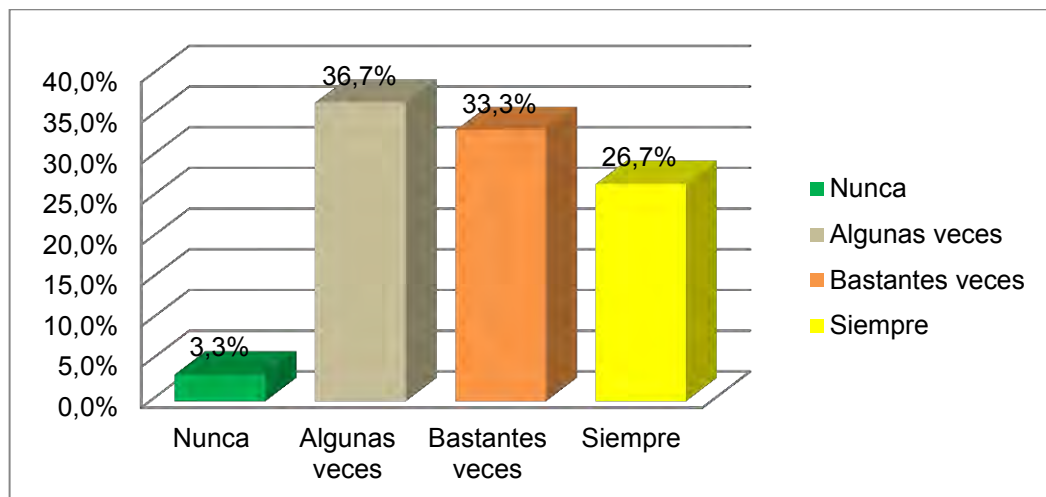
Figura 125. Grafico-Ítem 14. Mal ambiente laboral entre compañeros



La Figura 125 muestra que el 53,3% de los encuestados afirman que alguna vez ha existido un mal ambiente laboral entre compañeros, el 30% afirma que nunca ha existido un mal ambiente laboral, seguido de un 13,3% que afirma que algunas veces existe mal ambiente laboral entre compañeros y por último el 3,3% de los

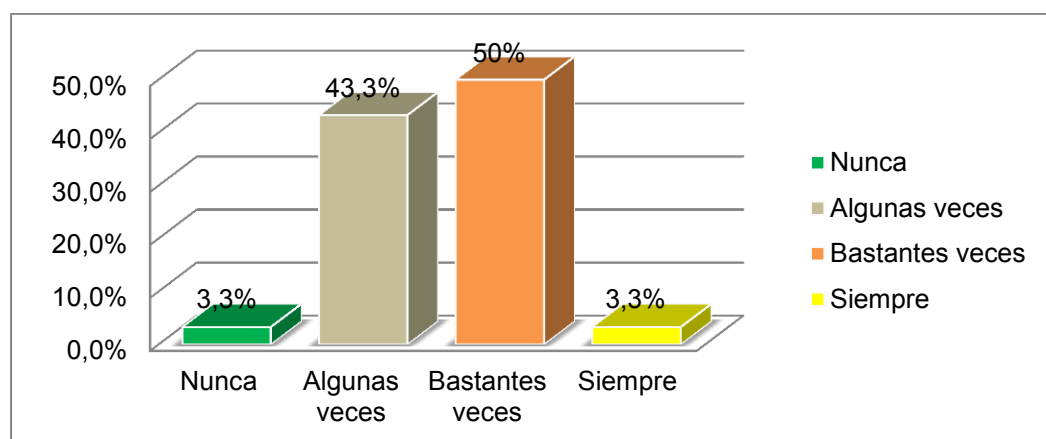
encuestados contestos que siempre hay presencia un mal ambiente laboral entre compañeros.

Figura 126. Grafico-Ítem 15. Conocimiento del resultado del trabajo



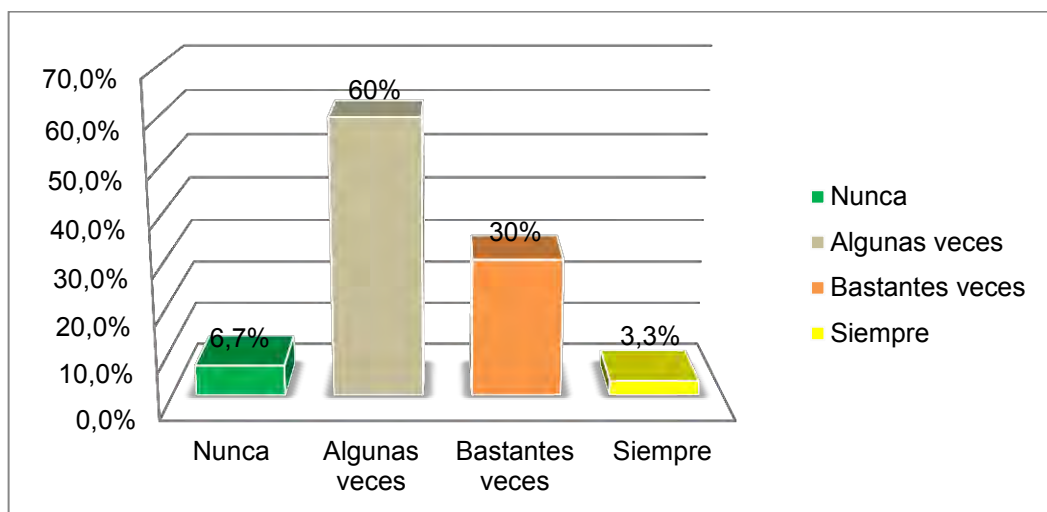
La Figura 126 muestra que un 36,7% de los docentes pueden conocer alguna vez el resultado de su trabajo con los alumnos y su nivel de eficacia, por otro lado el 33,3 % de los docentes considera que son bastantes veces que pueden conocer el resultado de su trabajo, el 26.7% dice que siempre pueden conocer el resultado de su trabajo y por último el 3,3% afirma que nunca puede conocer el resultado de su trabajo con los alumnos y su nivel de eficacia.

Figura 127. Grafico-Ítem 16. La universidad favorece oportunidades para el profesional



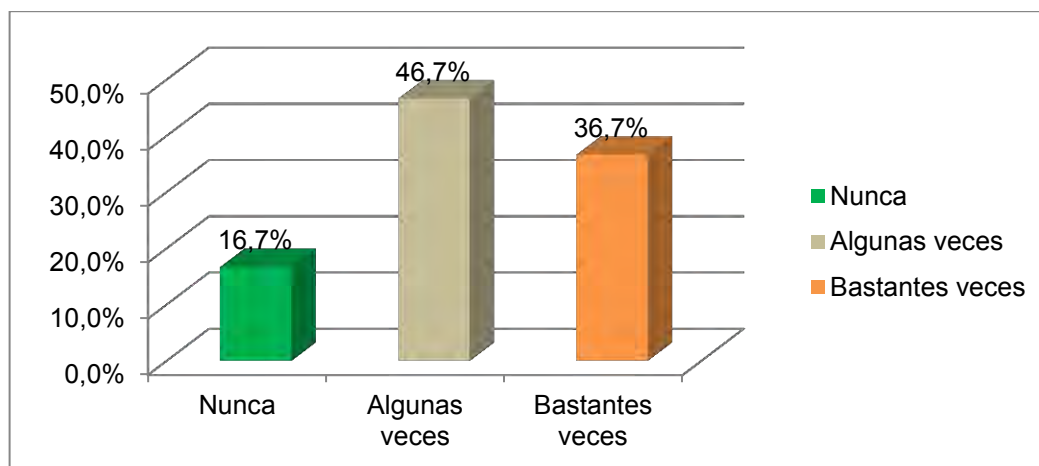
La Figura 127 muestra que el 50% de los encuestados afirman que son bastantes las veces que la universidad favorece oportunidades para el desarrollo profesional, seguido de un 43,3% dice que son algunas las veces que la universidad favorece oportunidades para el desarrollo profesional, por ultimo un 3,3% afirma que nunca y siempre la universidad favorece oportunidades para el desarrollo profesional de los docentes.

Figura 128. Grafico-Ítem 17. Planificación del trabajo por los jefes mal realizada



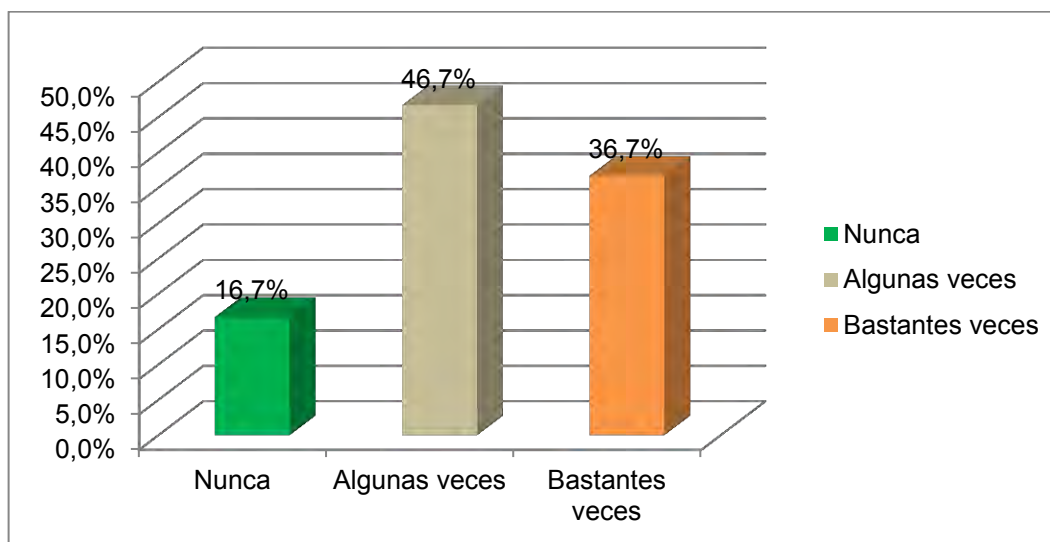
La Figura 128 muestra que de los 30 docentes encuestados el 60% respondió que algunas veces la planificación del trabajo por parte de los jefes está mal realizada, el 30% respondió que son bastantes las veces en las cuales la planificación del trabajo por parte de los jefes está mal realizada, el 6.7 % afirma que nunca la planificación del trabajo por parte de los jefes está mal realizada y por último el 3,3% dice que siempre está mal realizada.

Figura 129. Grafico-Ítem 18. Solución de conflictos por parte de los directivos



La Figura 130 muestra que el 46,7% de los docentes encuestados afirman que son algunas las veces en las que el cuerpo de directivos resuelve bien los conflictos que les corresponde, seguido de un 36,7% afirman que son bastantes las veces en las cuales los directivos resuelven bien los conflictos y por ultimo un 16,7% respondió que nunca.

Figura 130. Grafico-Ítem 19. Deficiente comunicación con directivos

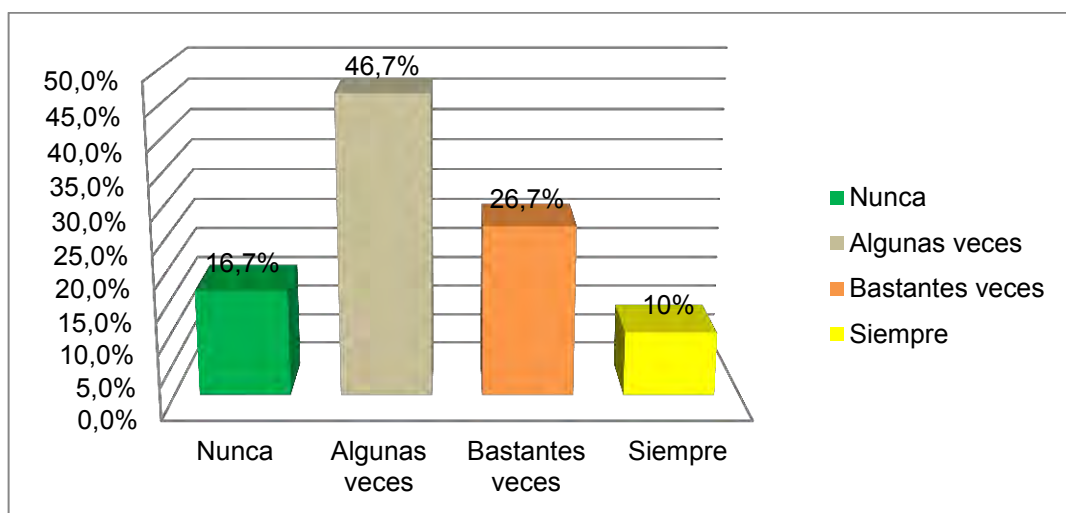


Fuente: Autores

La Figura 130 muestra que el 46,7% de los docentes encuestados afirman que alguna vez la comunicación con los directivos suele ser deficiente, seguido de un

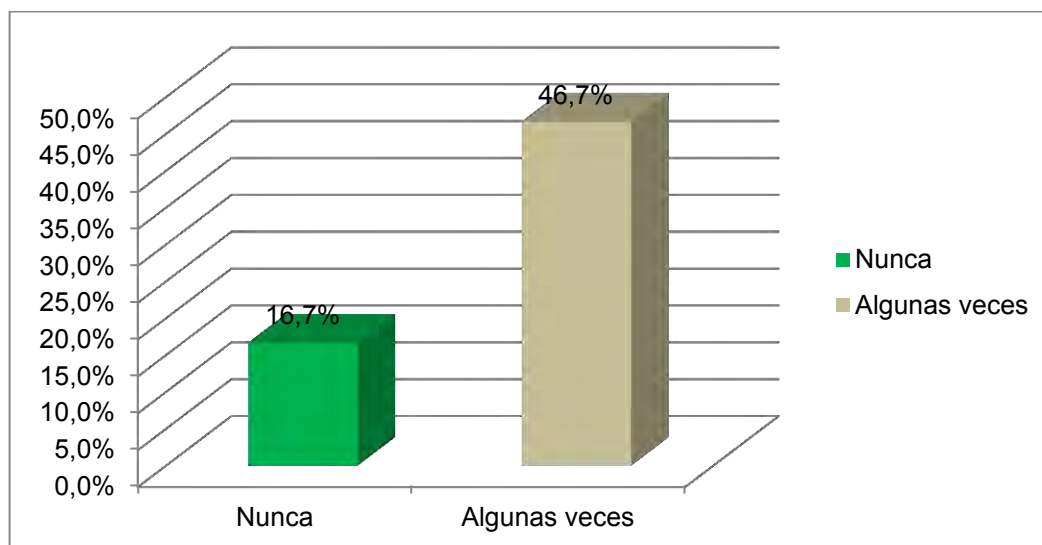
36,7 % afirma que son bastantes veces la cual, la comunicación es deficiente y por último el 16.7% dice que la comunicación con los directivos nunca es deficiente.

Figura 131. Grafico-Ítem 20.Directivos que motivan al trabajo



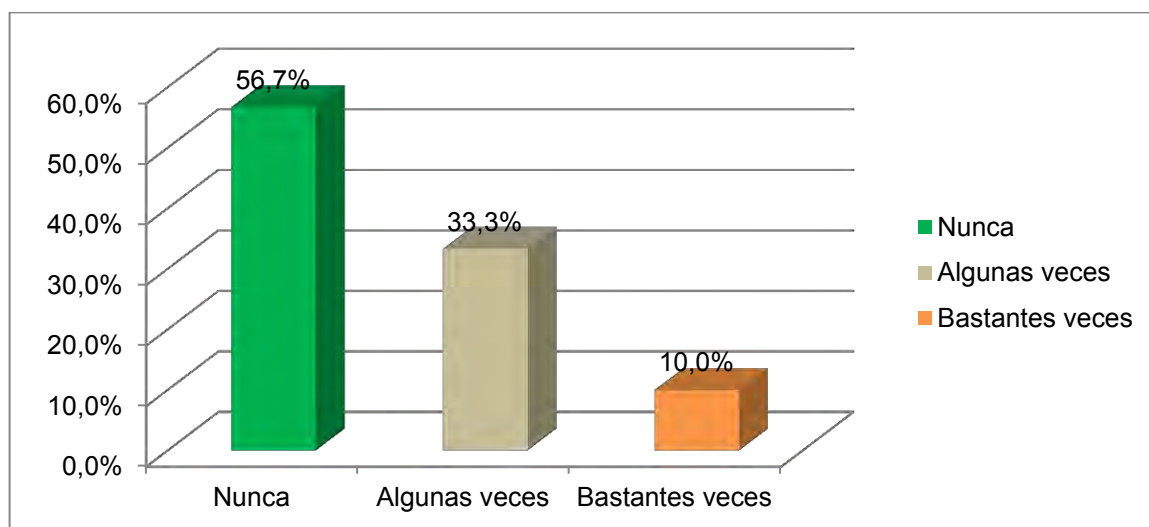
La Figura 131 muestra que el 46,7% de los docentes encuestados considera que alguna vez en la universidad hay jefes y directivos que motivan o animan al trabajo, seguido de un 26,7% que respondieron que bastantes veces, por lo contrario un 16,7% considera que nunca y por ultimo un 10% considera que siempre.

Figura 132. Grafico-Ítem 21. Sufrir de agresiones, maltrato o vejaciones



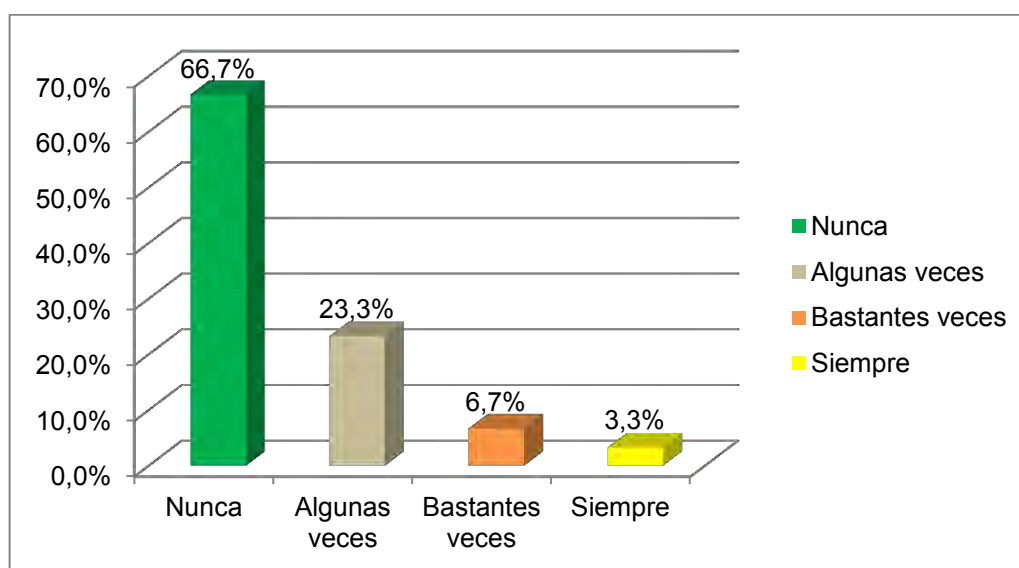
La Figura 132 muestra que el 46,7% de los docentes encuestados afirman que algunas veces en la universidad se sufre de agresiones, maltratos y vejaciones, seguido de un 16,7 % quienes respondieron que nunca lo han sufrido.

Figura 133. Grafico-Ítem 22. Afectado/a por conflictos entre compañeros/as



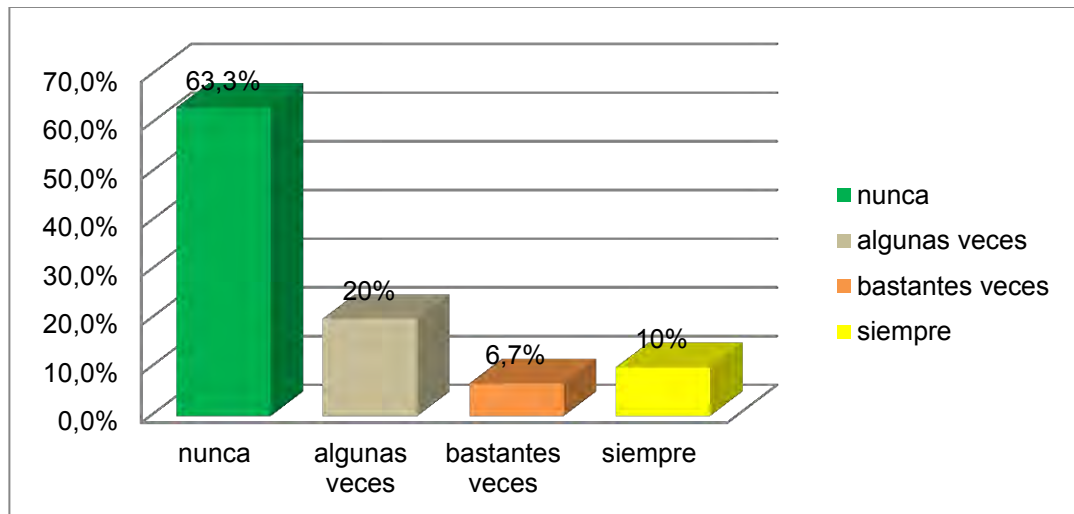
El grafico 133 muestra que el 56,7% de los docentes encuestados consideran que nunca están afectados por los conflictos entre compañeros de trabajo, seguido de un 33,3% que respondieron que algunas veces se ven afectados por los conflictos que se presentan y por último el 10% considera que bastantes veces.

Figura 134. Grafico-Ítem 23. Sometido/a a hostigamiento o acoso



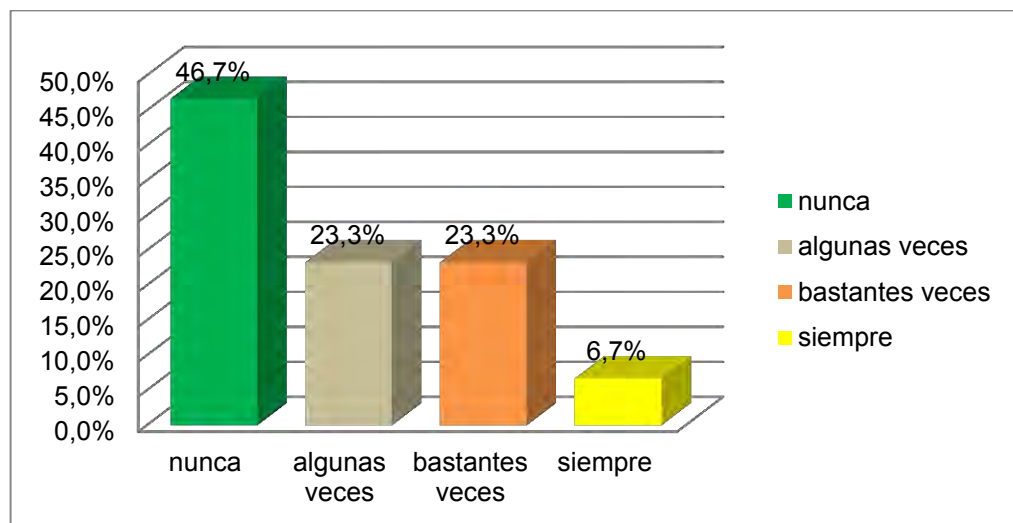
La Figura 134 muestra que el 66,7% de los docentes encuestados respondieron que nunca están sometidos acosos u hostigamientos, seguido del 23,3% que afirma que algunas veces están sometidos a acosos u hostigamientos, por otro lado el 6,7 % de los encuestados considera que bastantes veces se ven sometidos acosos y por último el 3,30% considera que siempre.

Figura 135. Grafico-Ítem 24. Conflictos con alumnos que perjudican la salud



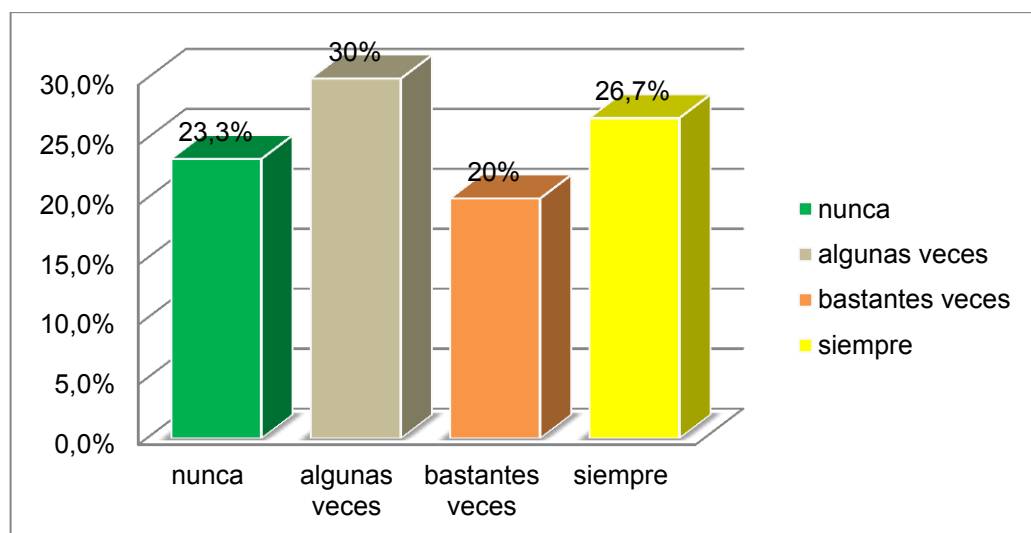
La Figura 135 muestra que el 63.3% de los docentes consideran que nunca tienen conflictos con los alumnos que perjudican su salud, seguido de un 20% que afirma que algunas veces, el 6.7% respondió que bastantes veces y por último el 10% afirma que siempre.

Figura 136. Grafico-Ítem 25. Quejas sobre el comportamiento del alumnado



La Figura 136 muestra que el 46,7% de los docentes consideran que nunca las quejas sobre el comportamiento del alumnado son frecuentes seguido de un 23,3% quienes afirman que alguna vez y bastantes veces, y por ultimo un 6.7% respondió que siempre las quejas sobre el comportamiento del alumnado son frecuentes.

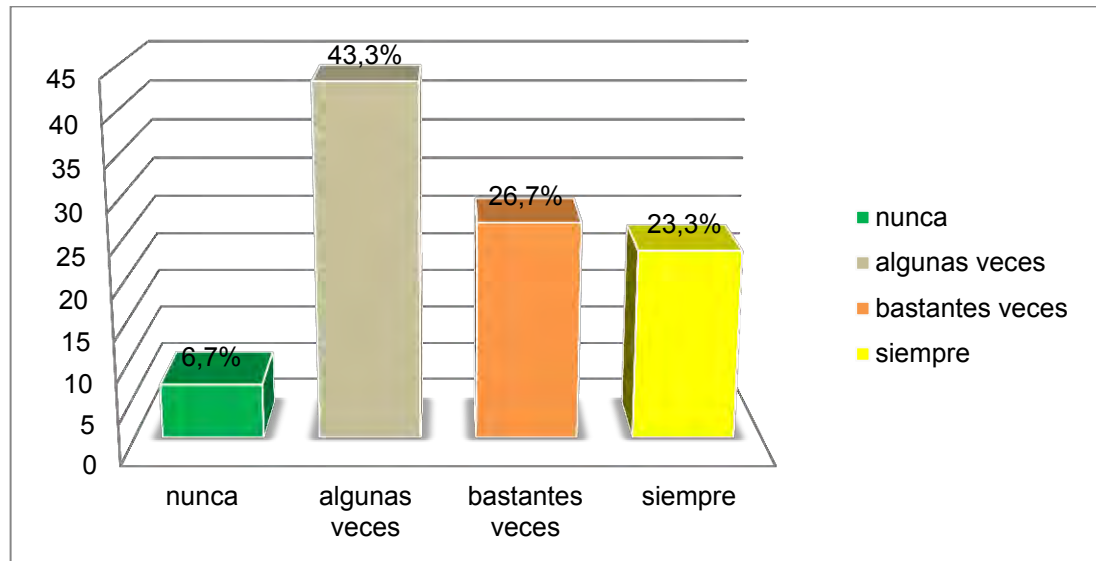
Figura 137. Grafico-Ítem 26. Disposición de recursos eficaces para la resolución de conflictos



La Figura 137 muestra que el 30% de los docentes encuestados respondieron que alguna vez se dispone de recursos o protocolos eficaces para la resolución de

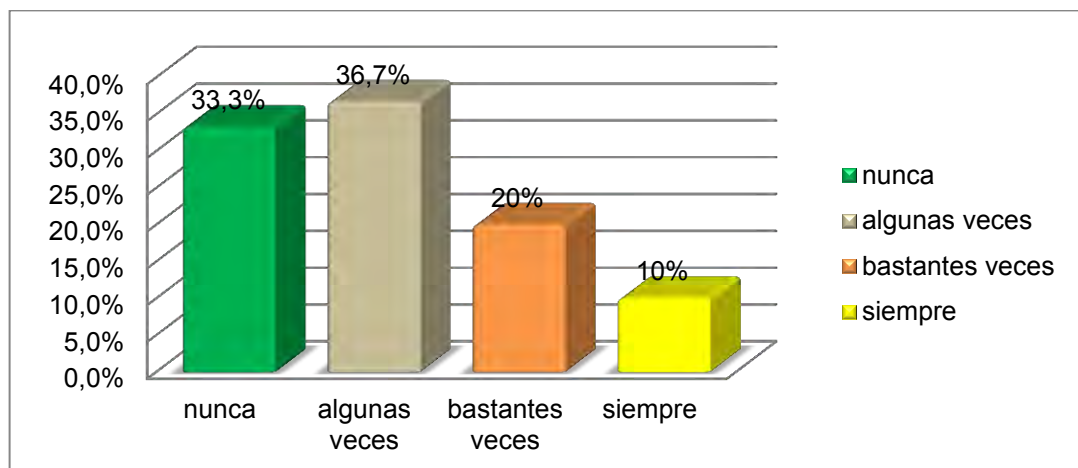
conflictos, seguido de un 26,7% que considera que siempre, por otro lado el 23,3% considera que nunca y por último el 20% considera bastantes veces.

Figura 138. Grafico-Ítem 27. Disposición de tiempo para llevar el trabajo al día



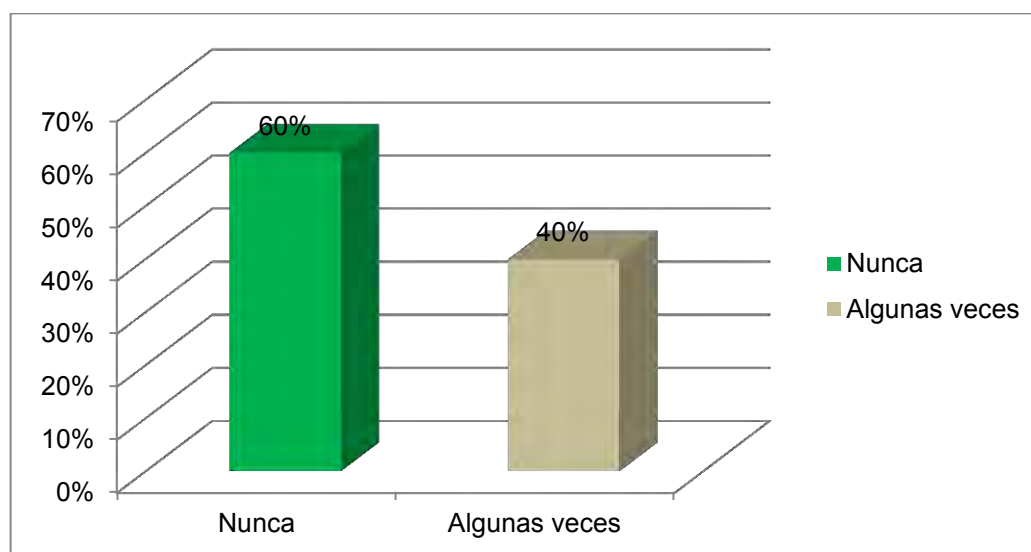
La Figura 138 muestra que el 43,3% de los docentes encuestados afirman que alguna vez dispone de tiempo para llevar el trabajo al día, seguido de un 26,7% que considera que son bastantes las veces que dispone para llevar el trabajo al día, el 23,3% de los encuestados respondió que siempre dispone de tiempo para llevar su trabajo al día y por último el 6, 7% dice que nunca dispone de tiempo para llevar su trabajo al día.

Figura 139. Grafico-Ítem 28.Horario laboral genera estrés o fatiga



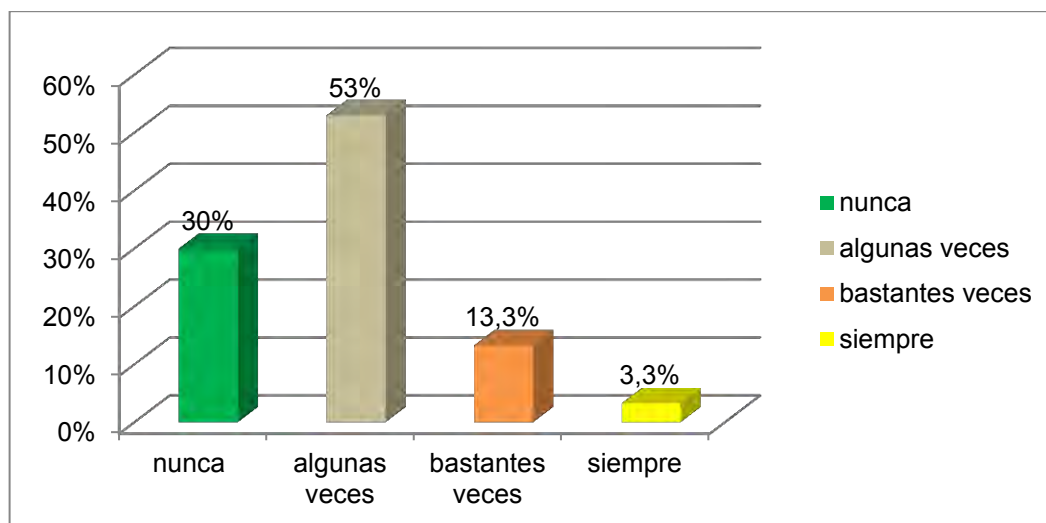
La Figura139 muestra que el 36.7% de los docentes encuestados consideran que algunas veces el horario laboral les genera problemas de estrés o fatiga , seguido de un 33,3% que considera que nunca el horario laboral les genera problemas de estrés o fatiga, seguido del 20% que considera que bastantes veces y el 10% que respondió que siempre.

Figura 140. Grafico-Ítem 29. El reemplazo de docentes genera problemas



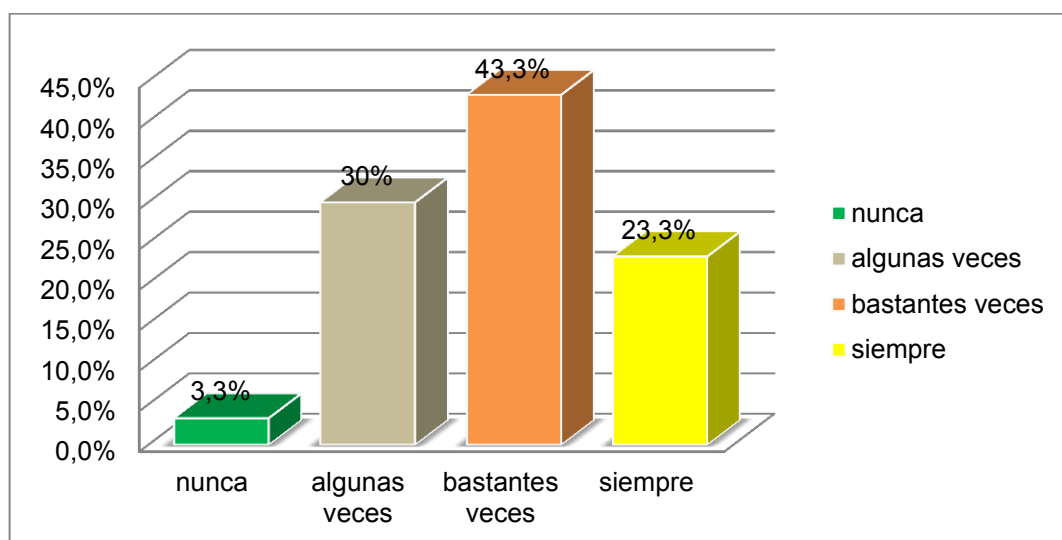
La Figura 140 muestra que el 60%de los encuestados afirman que nunca el reemplazo de docentes por los que han salido les genera problema, por lo contrario el 40% considera que alguna vez el reemplazo de docentes por los que han salido les genera problema.

Figura 141. Grafico-Ítem 30. Trabajo con posibilidad de interrupción y descanso



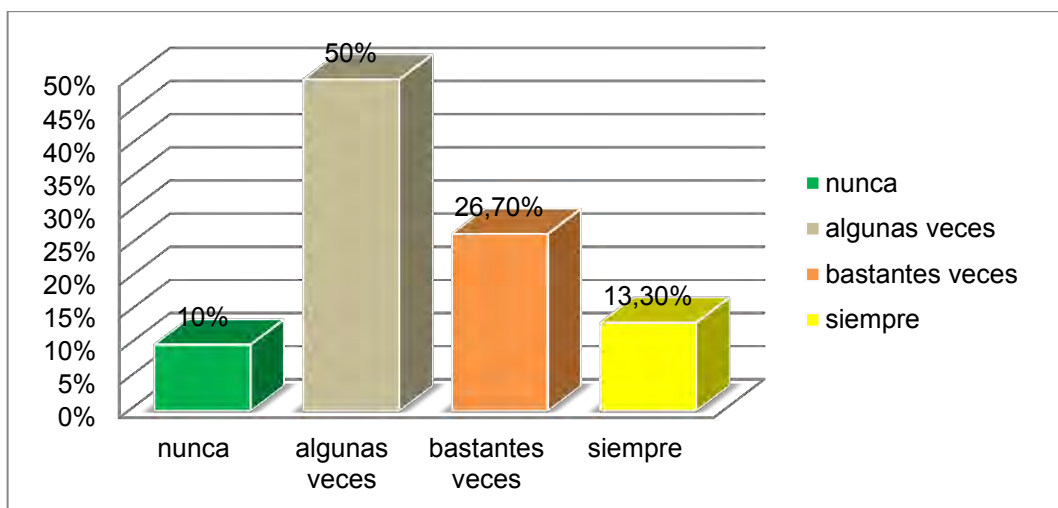
La Figura 141 muestra que el 53% de los docentes encuestados considera que alguna vez deben trabajar sin posibilidades de interrupción y descanso, mientras que el 30% afirma que nunca deben trabajar sin posibilidades de interrupción ni descanso, por otro lado un 13,3 % respondió que son bastantes las veces en las cuales deben trabajar sin posibilidad de interrupción y por ultimo un 3,3% de los encuestados respondió que siempre deben trabajar con posibilidades de interrupción y descanso.

Figura 142. Grafico-Ítem 31. Preparación del trabajo con antelación



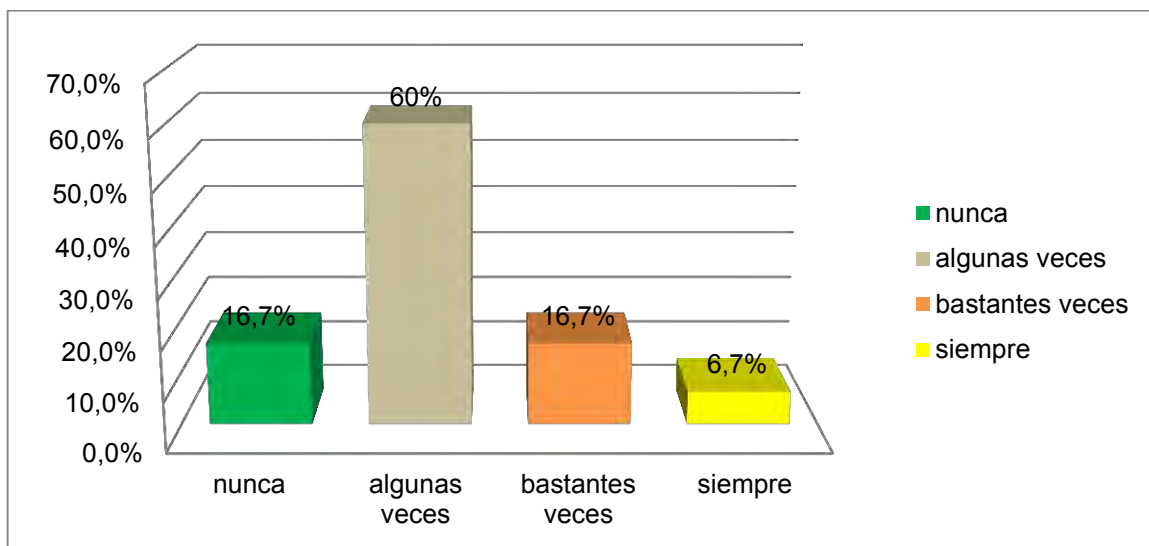
La Figura 142 muestra que el 43,3% de los docentes respondieron que son bastantes las veces que deben preparar bien el plan de trabajo y con antelación suficiente, por otro lado el 30% respondió que alguna vez debe preparar el plan de estudio, el 23,3% considera que siempre y el 3,3% afirma que nunca.

Figura 143. Grafico -Ítem 32. Realizar demasiadas tareas al mismo tiempo



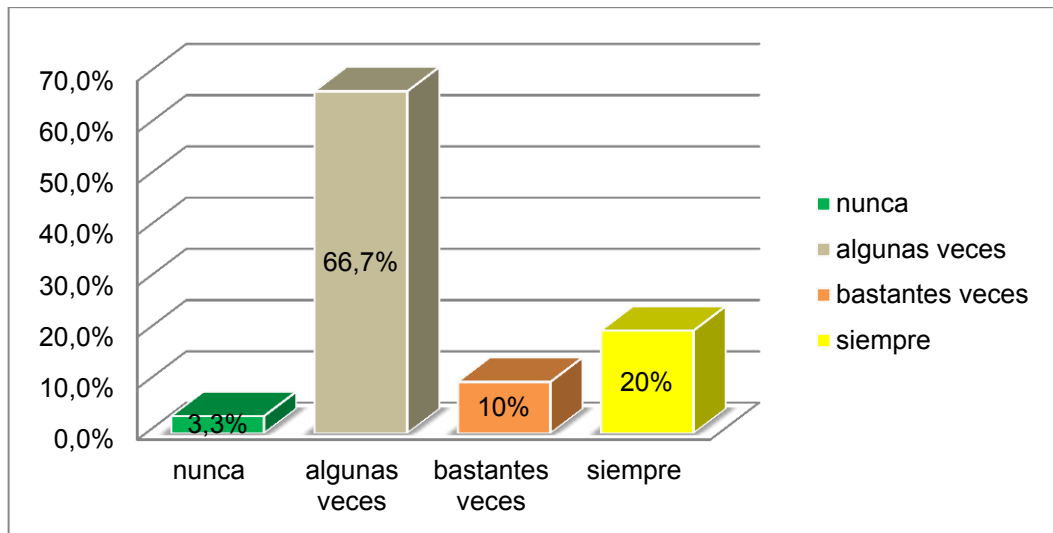
La Figura 143 muestra que el 50% de los docentes encuestados respondió que debe realizar varias tareas al mismo tiempo, el 26% consideran que son bastantes las veces que deben realizar tareas al mismo tiempo, por otro lado 13,3% afirma que siempre y por último el 10% dice que nunca.

Figura 144. Grafico-Ítem 33. Memorizar muchos datos en el trabajo



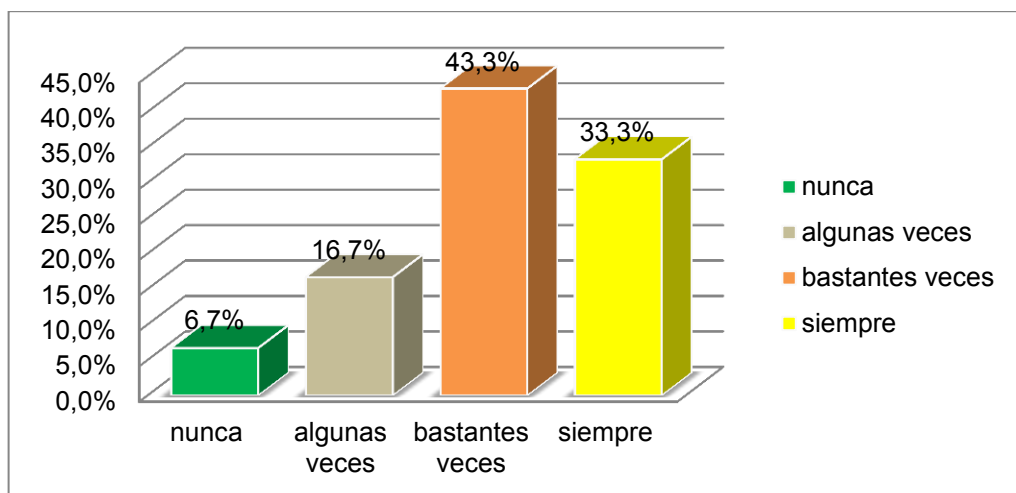
La Figura 144 muestra que el 60% de los docentes encuestados ha de memorizar muchas datos en su trabajo, el 16.7% considera que nunca y bastantes veces debe memorizar muchos datos en su trabajo, por ultimo un 6,7% siempre debe memorizar muchos datos en el trabajo.

Figura 145. Grafico-Ítem 34.Toma de decisiones sin apresurarse



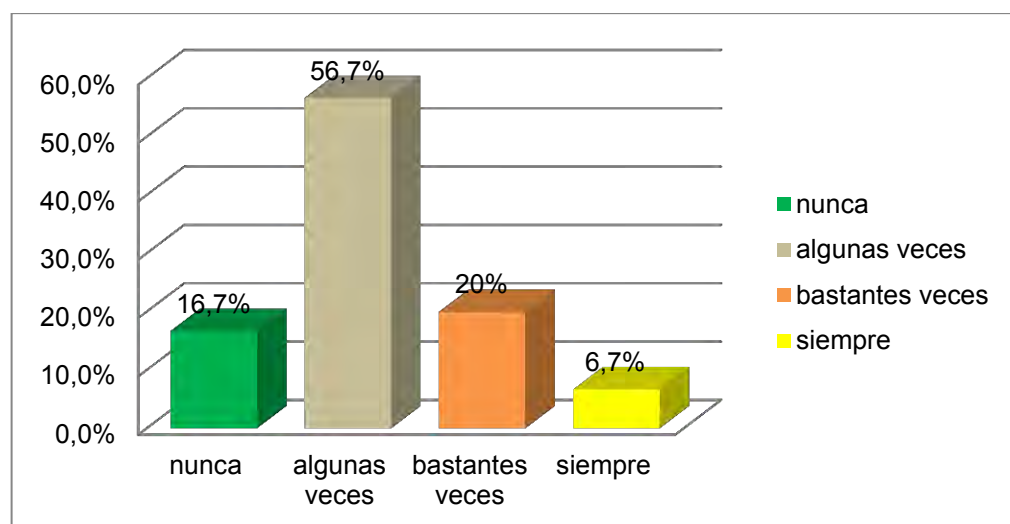
La Figura 145 muestra que el 66,7% de los docentes encuestados afirman que alguna vez pueden tomar las decisiones sin apresurarse con el tiempo, el 20% lo considera siempre, mientras el 10% respondió bastantes veces y por último 3.3% respondió que nunca debe tomar decisiones sin apresurarse con el tiempo.

Figura 146. Grafico-Ítem 35. Manejo de muchos conocimientos para realizar el trabajo



La Figura 146 muestra que el 43,3% de los docentes encuestados consideran que deben manejar muchos conocimientos para realizar su trabajo, el 33.3 respondió que siempre deben manejar muchos conocimientos para realizar el trabajo, por otro lado el 16.7% respondió que alguna vez y por último el 6.7% respondió que nunca.

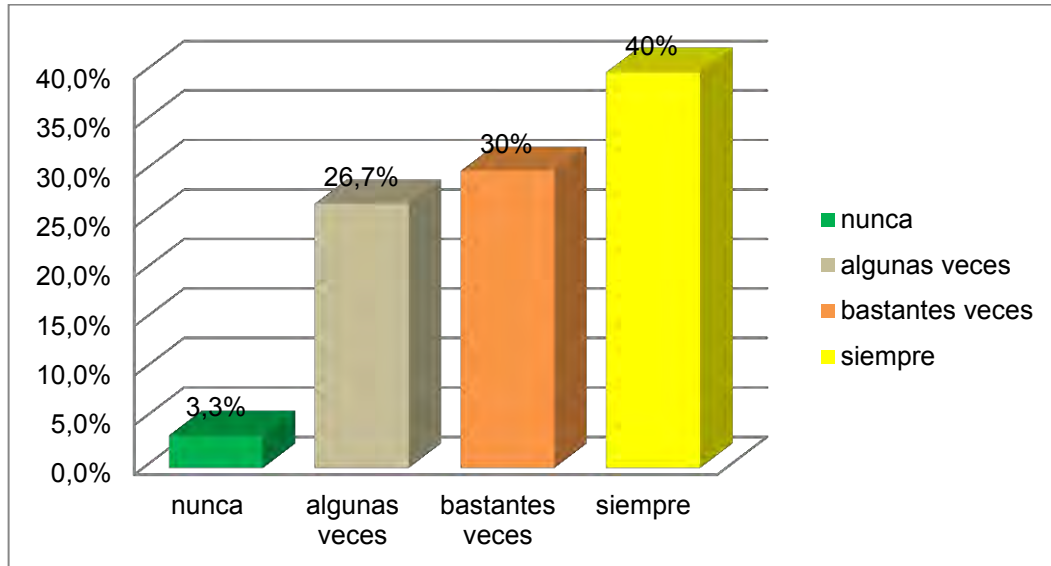
Figura 147. Grafico-Ítem 36. Trabajo muy monótono y repetitivo



La Figura 147 muestra que el 56.7% de los encuestados afirma que el trabajo es muy monótono y repetitivo, el 20% confirma que son bastantes las veces donde el

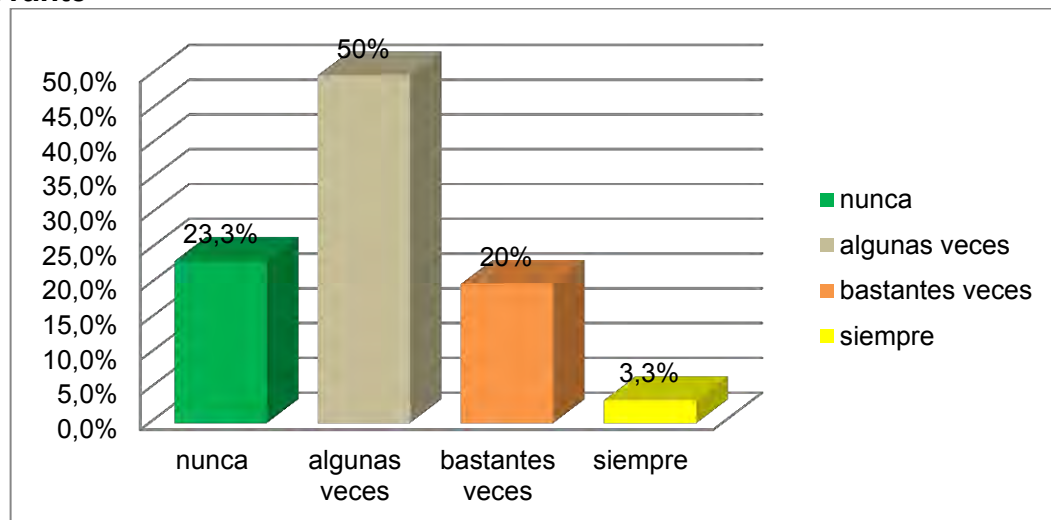
trabajo es monótono y repetitivo, el 16.7% respondió que nunca y por último el 6,7% respondió que siempre.

Figura 148. Grafico-Ítem 37.Exigencia de atención elevada



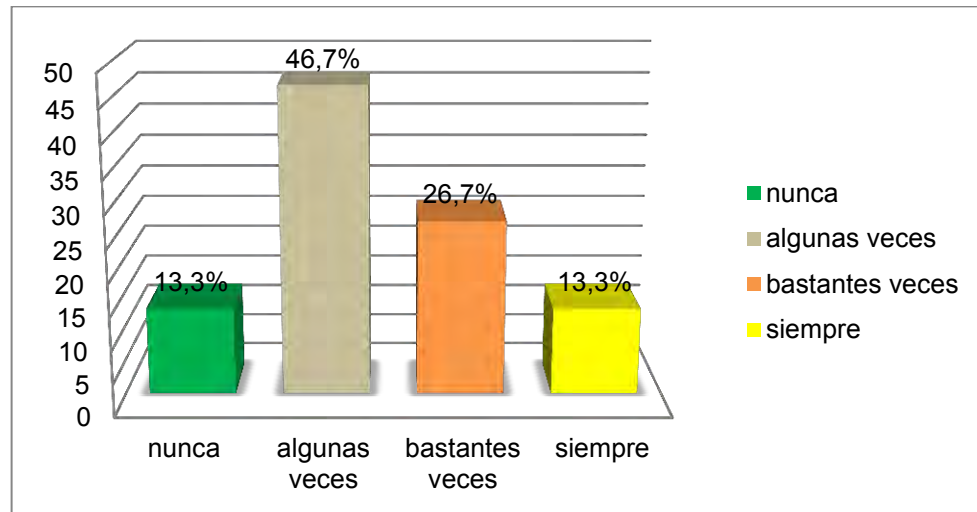
La Figura 148 muestra que el 40% de los encuestados afirman que siempre la exigencia de atención o de concentración es muy elevada, seguido de un 30% lo consideran bastantes veces, por otro lado el 26,7% lo consideran algunas veces y por último el 3,3% lo considera nunca.

Figura 149. Grafico-Ítem 38. Trabajo con situaciones de desgaste emocional relevante



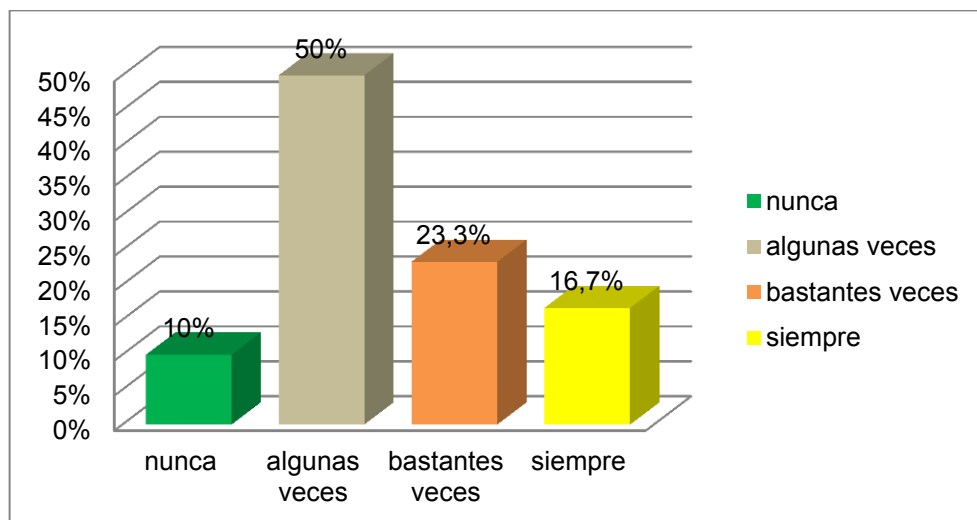
La Figura 149 muestra que el 50% de los docentes encuestados consideran que alguna vez en el trabajo se dan situaciones de desgaste emocional relevante, seguido de un 23,3% lo consideran nunca, por otro lado el 20% lo considera bastantes veces y por último el 3,3% lo considera siempre.

Figura 150. Grafico-Ítem 39. Olvido fácil los problemas del trabajo



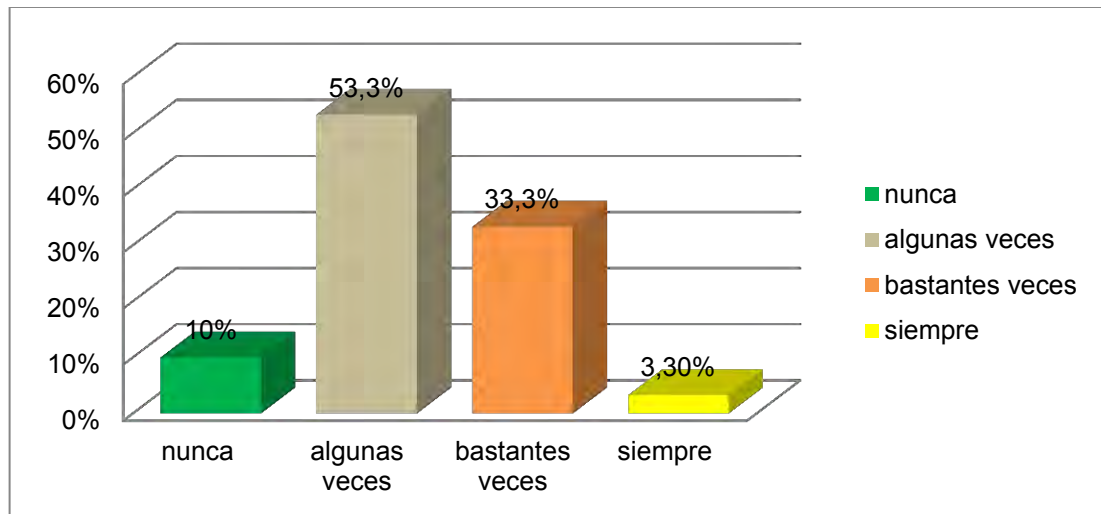
La Figura 150 muestra que el 47% de los docentes encuestados afirman que alguna vez olvidan fácilmente los problemas del trabajo, seguido de un 27% lo cual lo consideran bastantes veces, por otro lado un 13% respondió nunca y siempre.

Figura 151. Grafico 148. Ítem 40. Necesidad de ocultar emociones en el trabajo



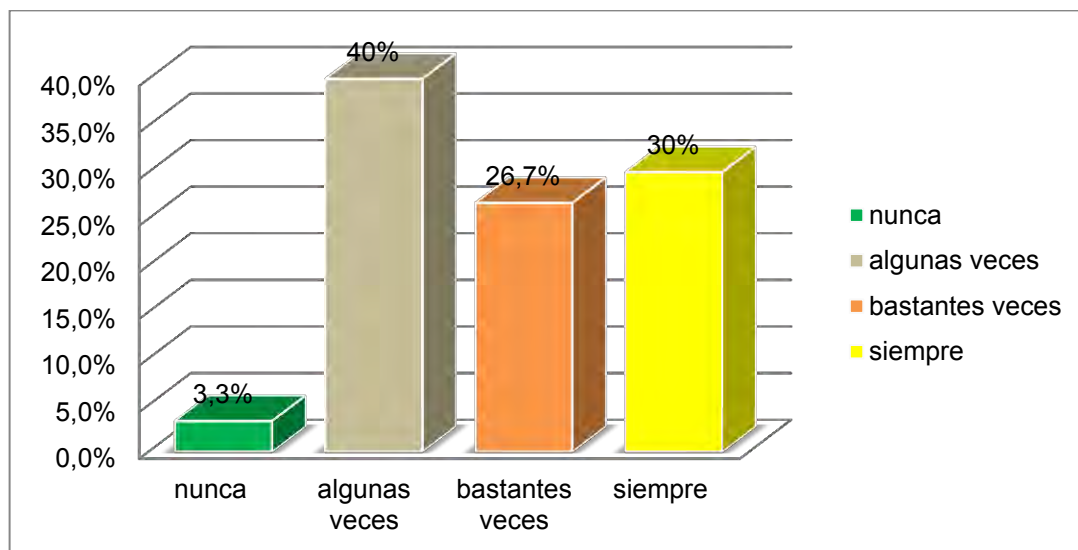
La Figura 151 muestra que el 50% de los docentes encuestados consideran que alguna vez es necesario ocultar las emociones en el trabajo, el 23,3 % lo considera bastantes veces, seguido de un 10% quienes respondieron nunca y por ultimo un 16,7% dice que siempre existe la necesidad de ocultar sus emociones en el trabajo.

Figura 152. Grafico-Ítem 41. Toma de decisiones muy difíciles en el trabajo



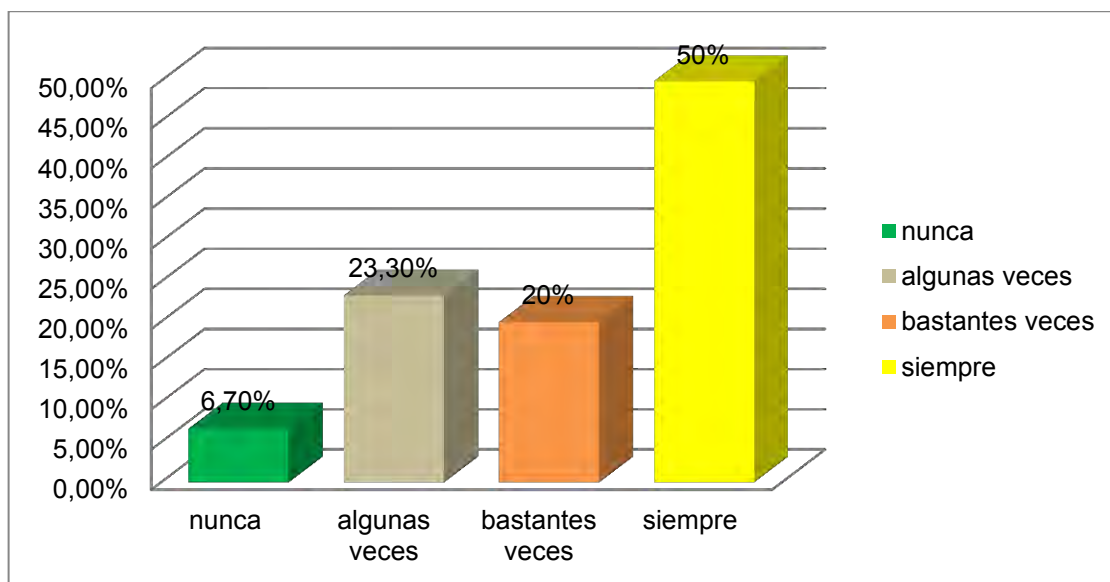
La Figura 152 muestra que el 53,3% de los docentes encuestados afirman que alguna vez deben tomar decisiones muy difíciles en el trabajo, el 33,3% dice que son bastantes veces las cuales tienen que tomar decisiones difíciles, por otro lado el 10% considera que nunca y por último el 3,30% respondió que siempre.

Figura 153. Grafico-Ítem 42. Concentración de detalles en el trabajo



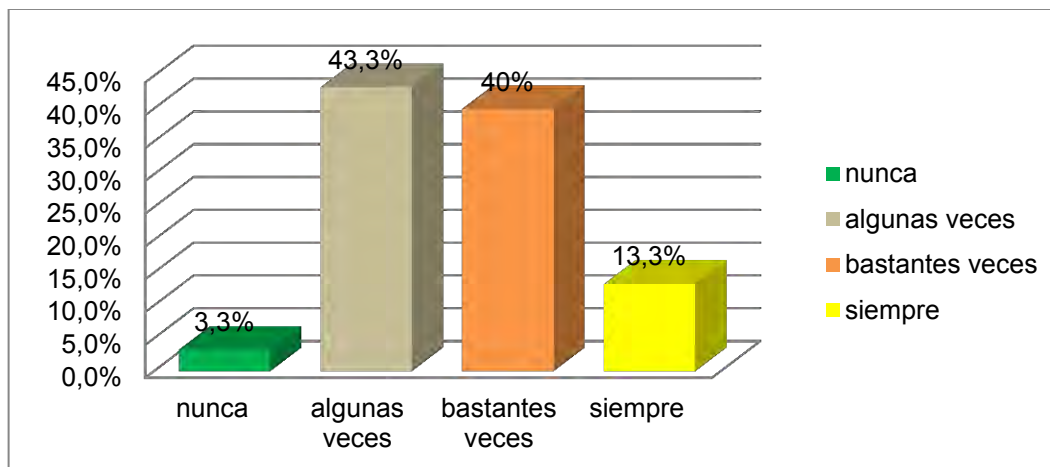
La Figura 153 muestra que el 40% de los docentes encuestados algunas veces son las que en el trabajo han de estar muy concentrados en detalles, mientras que el 26.7% lo consideran bastantes veces, por otro lado el 30% lo considera siempre, por ultimo 3,3% dice que nunca han de estar muy concentrados en detalles.

Figura 154. Grafico-Ítem 43. Exigencia de atención elevada en el trabajo



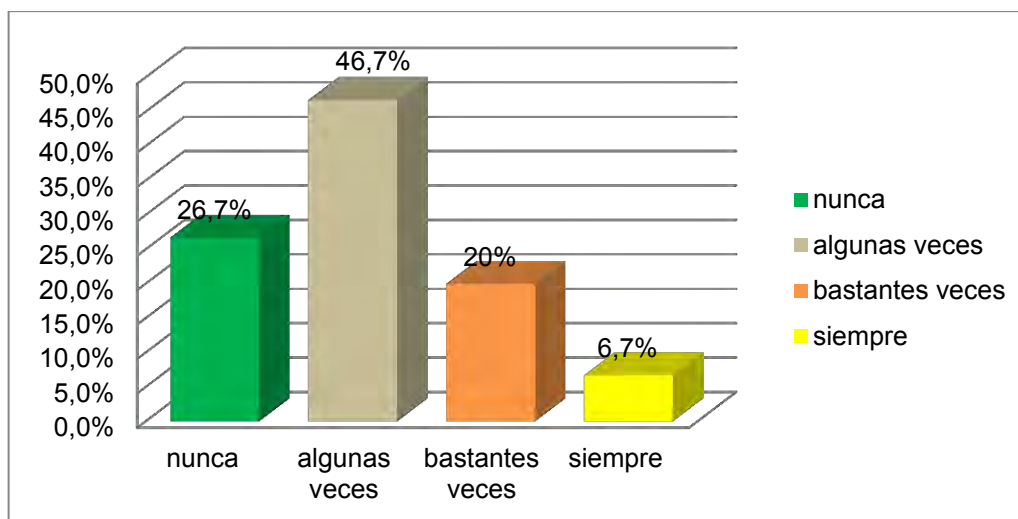
La Figura 154 muestra que el 50% de los docentes encuestados afirman que siempre en el trabajo la exigencia de atención es elevada, seguido un 23,30% lo consideran algunas veces, por otro lado un 20% lo consideran bastantes veces y por ultimo un 6,70% considera que nunca en el trabajo la exigencia de intención es elevada.

Figura 155. Grafico-Ítem 44. Alto nivel de precisión en el trabajo



La Figura 155 muestra que el 43,3% de los docentes encuestados afirman que algunas veces son las que en el trabajo exige alto nivel de precisión, seguido de un 40% quienes lo consideran bastantes veces, por otro lado el 13,3% afirma que siempre y por último el 3,3% lo considera nunca.

Figura 156. Grafico-Ítem 45. Problemas de concentración en el trabajo



La Figura 156 muestra que el 46,7% de los docentes encuestados afirma que algunas veces tienen problemas para concentrarse en el trabajo, el 26,7% dice que nunca tiene problemas para concentrarse, por otro lado el 20% considera que son bastantes las veces tienen problemas para concentrarse y por ultimo un 6,7% de los docentes encuestados siempre tienen problemas para concentrarse.

Figura 157. Grafico-Ítem 46. Cambios laborales sin el consentimiento de los docentes

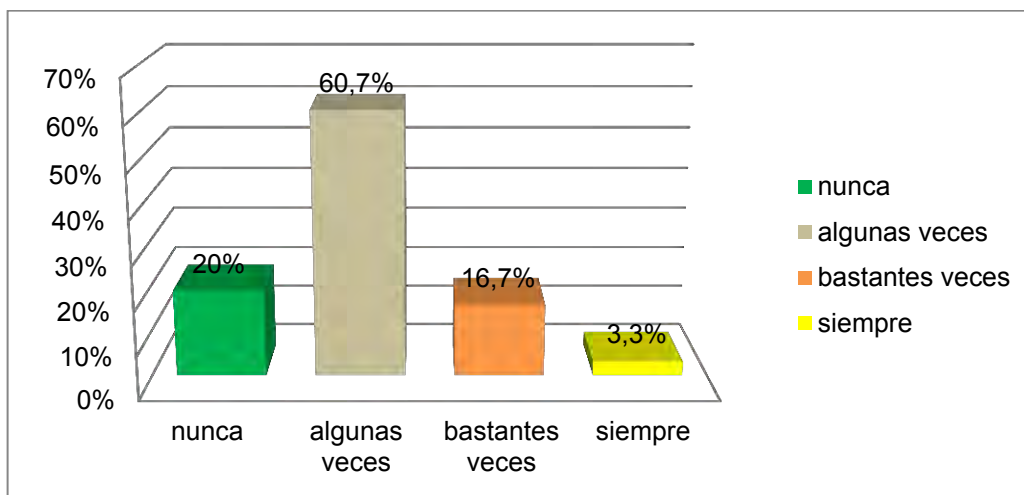
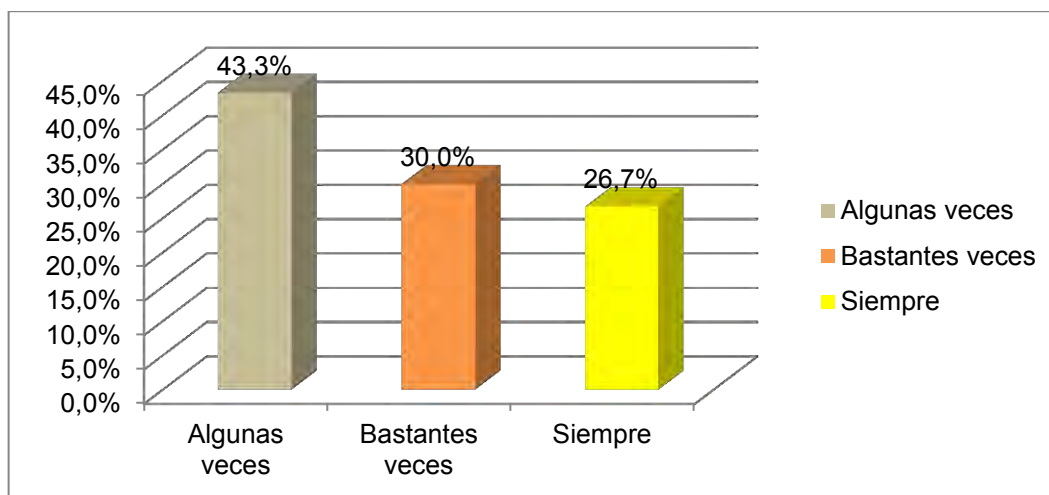


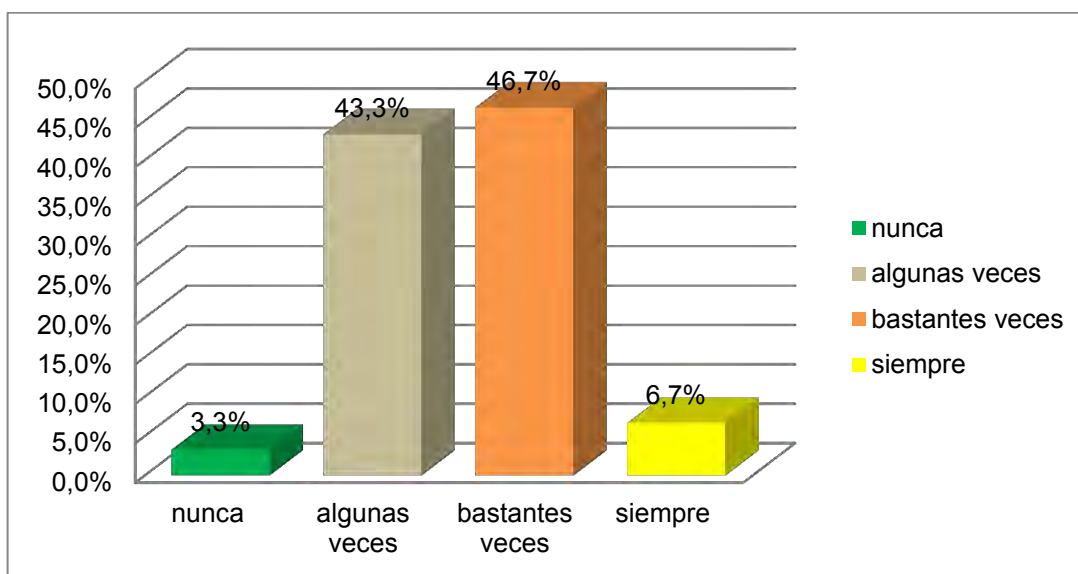
Figura 157 muestra que el 60,7% de los docentes considera que alguna vez se producen cambios laborales sin el consentimiento de los docentes, el 20% afirma que nunca, por otro lado el 16,7% dice que son bastantes las veces en las cuales se efectúan cambios laborales sin el conocimiento de los docentes y por último el 3,3% de los docentes dice que siempre.

Figura 158. Grafico-Ítem 47. Recibir la información necesaria para realizar el trabajo



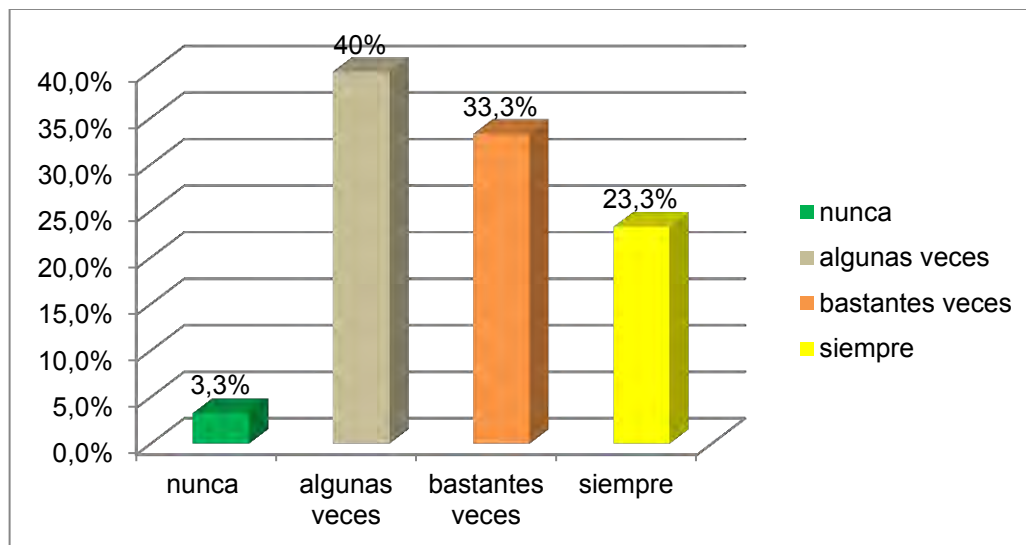
La Figura 158 muestra que el 43,3% de los docentes encuestados asegura que algunas veces recibe la información necesaria para realizar bien su trabajo, el 30% afirma que son bastantes las veces recibe la información necesaria para realizar su trabajo y por último el 26,7% de los docentes encuestados dice que siempre reciben la información necesaria para realizar bien su trabajo.

Figura 159. Grafico 156. Ítem 48. Previsibilidad en las tareas y dificultades en el trabajo



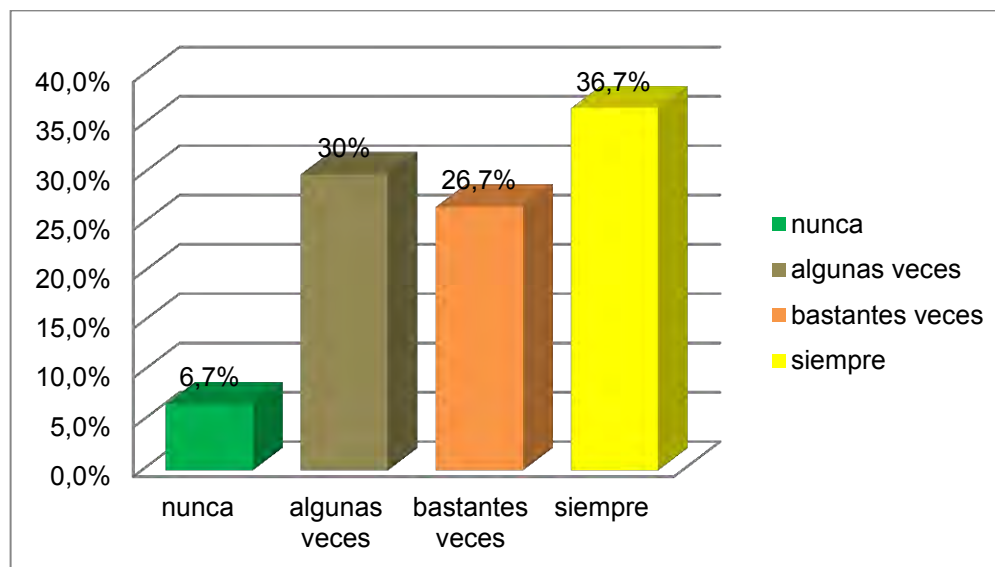
La Figura 159 muestra que el 46,7% de los docentes encuestados aseguran que son bastantes veces las cuales las tareas y dificultades de trabajo son previsibles, el 43,3% considera que algunas veces, por otro lado el 6,7% considera que siempre y por último el 3,3% considera que nunca.

Figura 160. Grafico-Ítem 49. Conocimiento del margen de autonomía en el trabajo



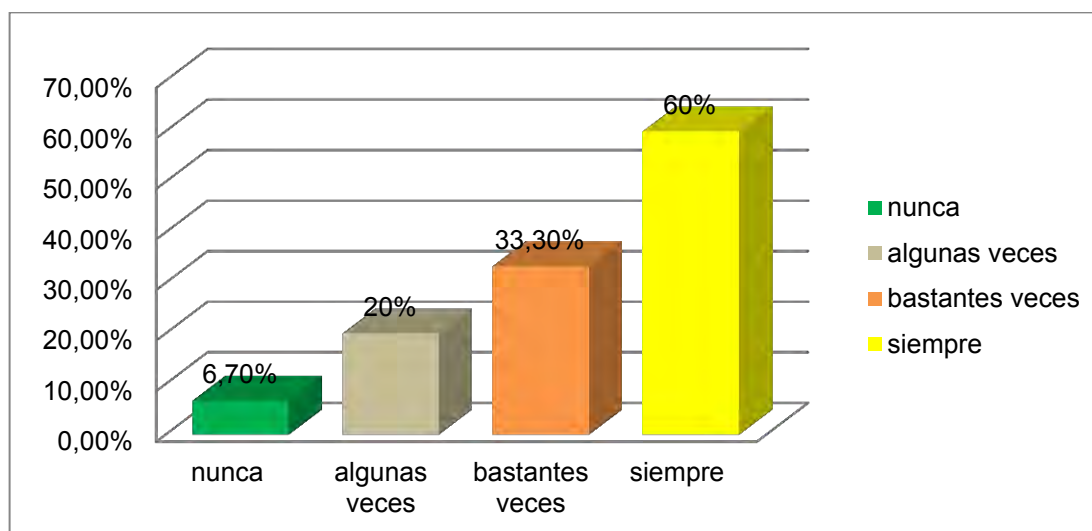
La Figura 160 muestra que el 40% de los docentes encuestados consideran que algunas veces conocen el margen de autonomía que tienen en el trabajo, el 33,3% lo conoce bastantes veces, por otro lado el 23% siempre lo conoce y por último el 3,3% nunca lo conoce.

Figura 161. Grafico-Ítem 50.Objetivos y funciones claras en el trabajo



La Figura 161 muestra que el 36,7% de los docentes encuestados siempre tiene los objetivos y funciones claras en su trabajo, el 30% algunas veces lo tiene, por otro lado el 26.7% de los docentes encuestados son bastantes las veces que tiene claro sus objetivos y funciones y por último el 6,7% de los docentes nunca lo tienen.

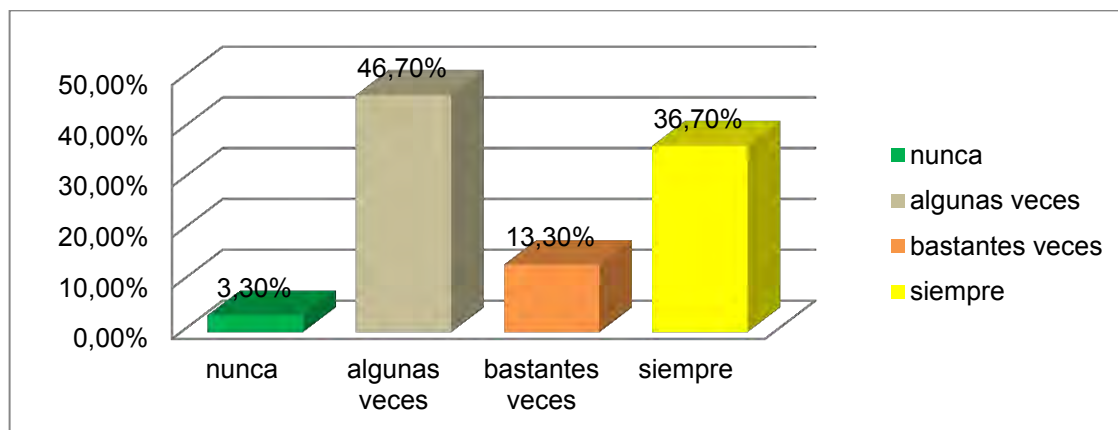
Figura 162. Grafico-Ítem 51. Conocimiento de responsabilidades y tareas



La Figura 162 muestra que 60% de los docentes encuestados afirman que siempre tienen claro las responsabilidades y tareas, el 33,30% de los docentes

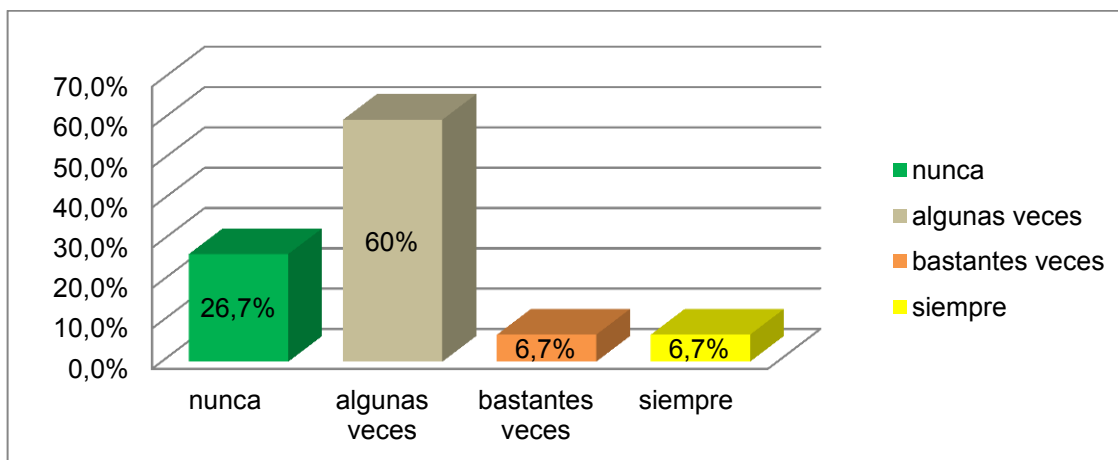
encuestados respondieron que son bastantes las veces en que tienen el conocimiento de sus responsabilidades o tareas, por otro lado el 20% considera que algunas veces y por ultimo un 6,7% respondió que nunca.

Figura 163. Grafico-Ítem 52. Consultas para toma de decisiones en el trabajo



La Figura 163 muestra que el 46,7% de los docentes encuestados respondieron que algunas veces pueden realizar consultas para realizar su trabajo, el 36,7% respondió siempre pueden realizar consultas en su trabajo para la toma de decisiones, por otro lado el 13,3% respondió que bastantes son las veces en las cuales pueden realizar sus consultas para la toma de decisiones y por último el 3,3% respondió que nunca pueden realizar consultas para tomar decisiones en su trabajo.

Figura 164. Grafico 161. Ítem 53. Aplicación del reglamento interno genera protestas



La Figura 164 muestra que el 60% de los encuestados consideran que alguna vez la aplicación del reglamento interno genera protestas, el 26,7% dice que la aplicación del reglamento de régimen interno nunca genera protestas, por otra parte el 6.7% consideran que son bastantes las veces y siempre.

Figura 165. Grafico-Ítem 54. Aplicación de funciones bien definidas en la universidad

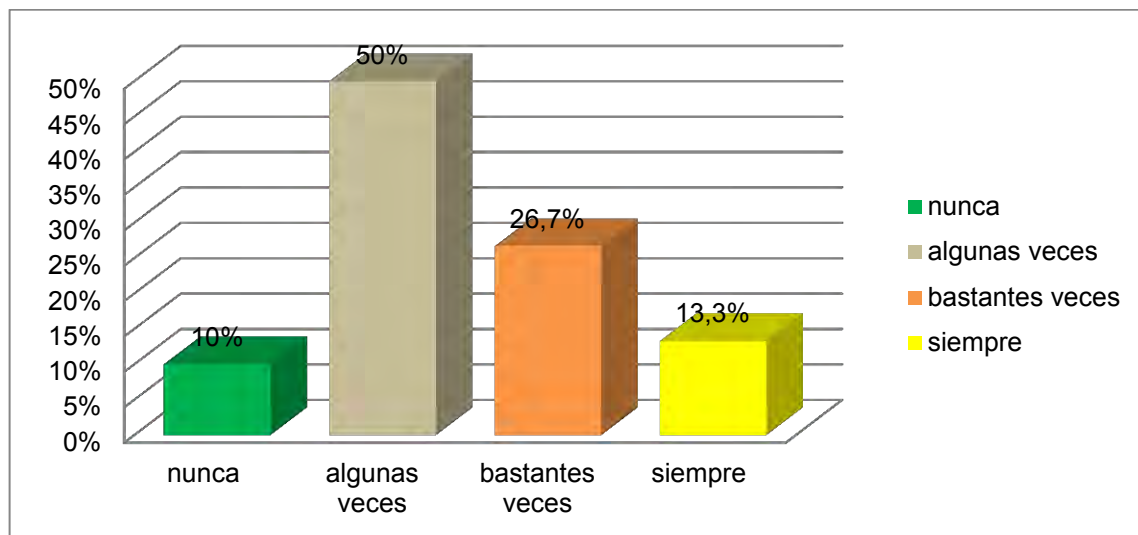
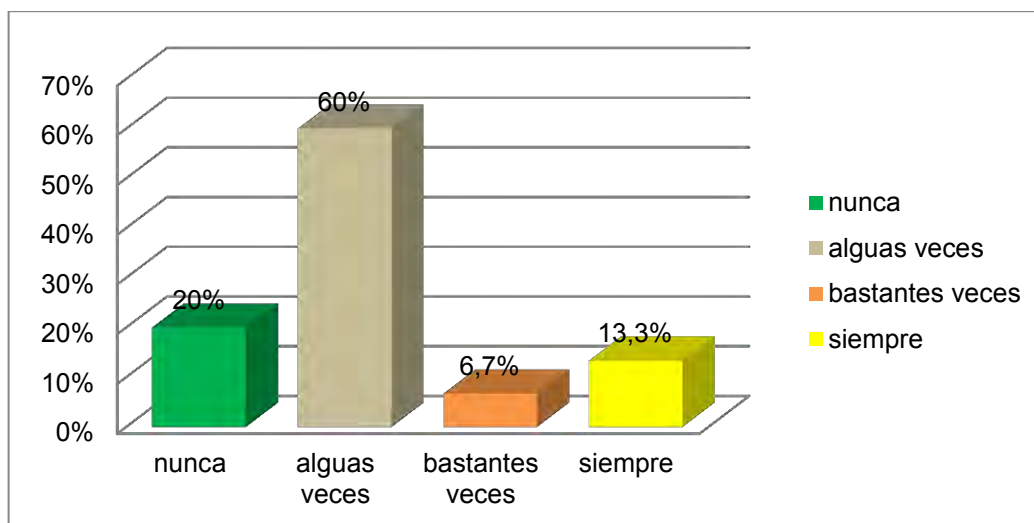


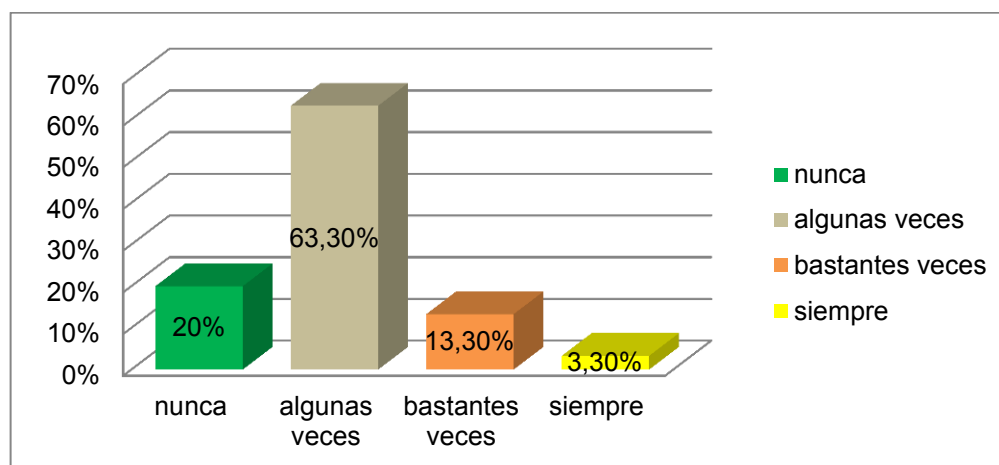
Figura 165 muestra que el 50% de los docentes encuestados consideran que alguna vez las funciones y procedimientos que deben aplicar en la universidad están bien definidas en las instrucciones seguido de un 26,7% lo considera bastantes veces, por otro lado el 13,3% lo considera como siempre y por ultimo un 10% lo considera como nunca.

Figura 166. Grafico-Ítem 55. Desempeño del docente valorado por uno y despreciado por otros



La Figura 166 muestra el 60% de los docentes encuestados considera que algunas veces su desempeño como docente es valorado por unos y despreciado por otros, el 20% respondió que nunca su desempeño es valorado ni rechazado. Por otro lado, el 13,3% respondió que siempre su desempeño es valorado o rechazado y por último el 6,7% respondió que son bastantes las veces en las cuales su desempeño es valorado o rechazado por otros.

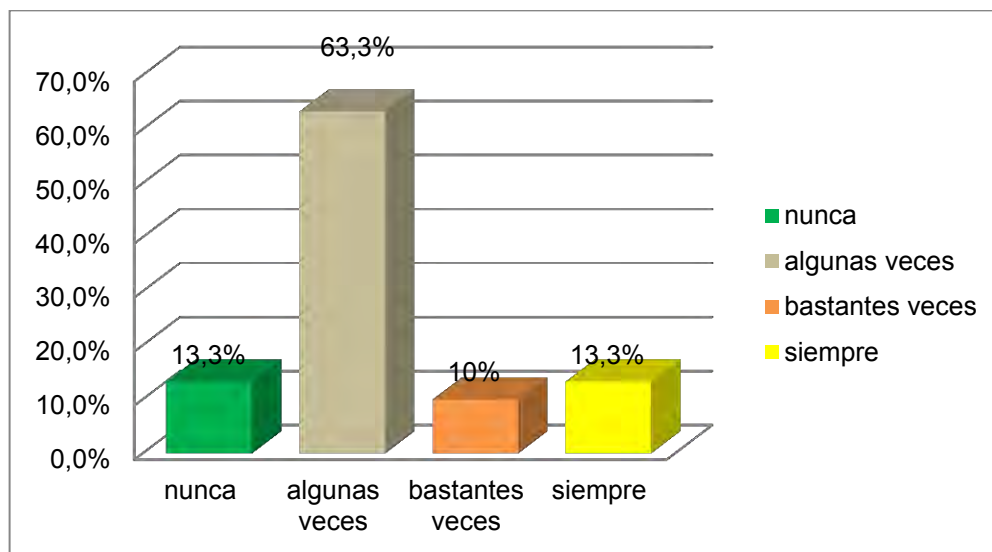
Figura 167. Grafico-Ítem 56.Exigencia de cosas contradictorias en el trabajo



La Figura 167 muestra que el 63,3% de los docentes encuestados afirman que alguna vez les exigen cosas contradictorias en el trabajo, seguido de un 20% que respondió que nunca les exigen cosas contradictorias en el trabajo, por otro lado

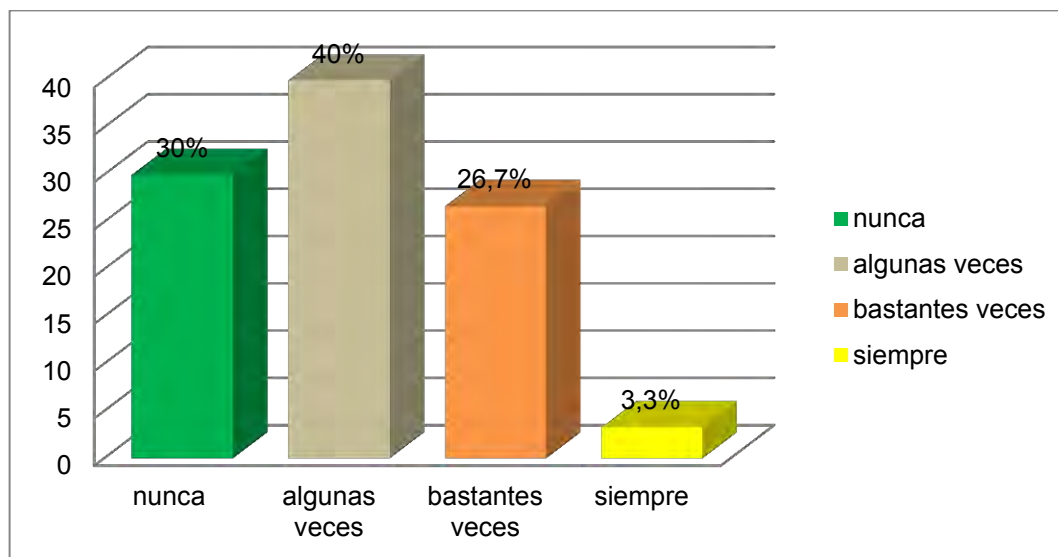
un 13,3% de los docentes encuestados considera que bastantes son la veces en que les exigen cosas contradictorias y por ultimo 3,3% respondió que siempre.

Figura 168. Grafico-Ítem 57. Realizar tareas que deberían realizarse de otra manera



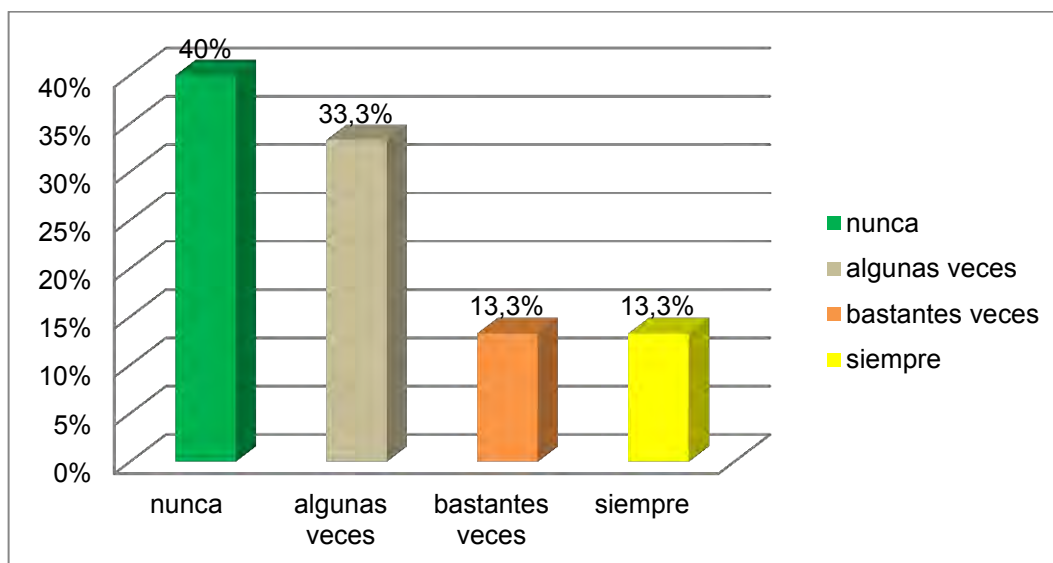
La Figura 168 muestra que el 63,3% de los encuestados considera que alguna vez tienen que realizar tareas que creen que deberían de hacerse de otra manera, seguido del 13,3% que afirma que son bastantes las veces, por otro lado un 13,3% considera que siempre y a su vez el mismo porcentaje considera que nunca.

Figura 169. Grafico-Ítem 58. Recibir órdenes contradictorias



La Figura 169 muestra que el 40% de los encuestados consideran que alguna vez se acostumbra a recibir órdenes o instrucciones contradictorias seguidas de un 30% quienes consideran que nunca se acostumbran, mientras el 26,7% lo considera bastantes veces y por último el 3,3% lo considera como siempre.

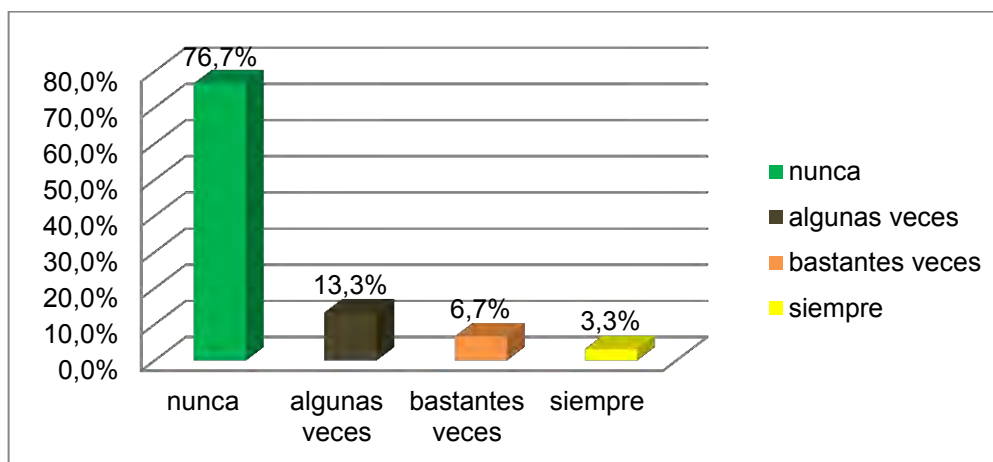
Figura 170. Grafico -Ítem 59. Se espera de que haga algo que no puedo hacer



La Figura170 muestra que el 40% de los docentes encuestados consideran que nunca se espera de los docentes que haga aquello que no pueden o no desean

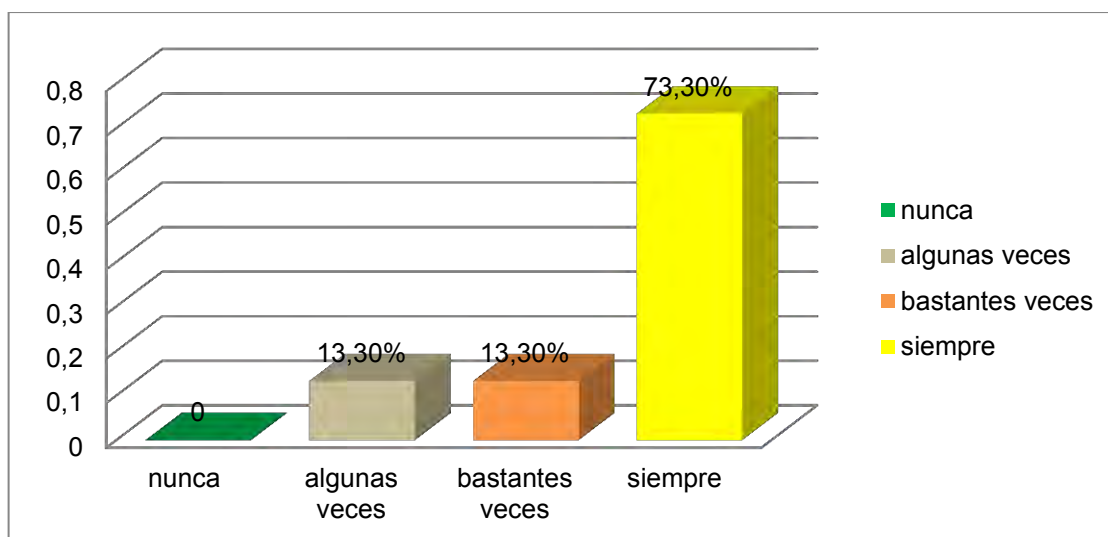
hacer, seguido de un 33,3% quienes lo consideran alguna vez, por otro lado el 13,3% lo consideran bastantes veces y por ultimo un 13,3% lo considera siempre.

Figura 171. Grafico 168. Ítem 60. Trabajo como docente poco importante



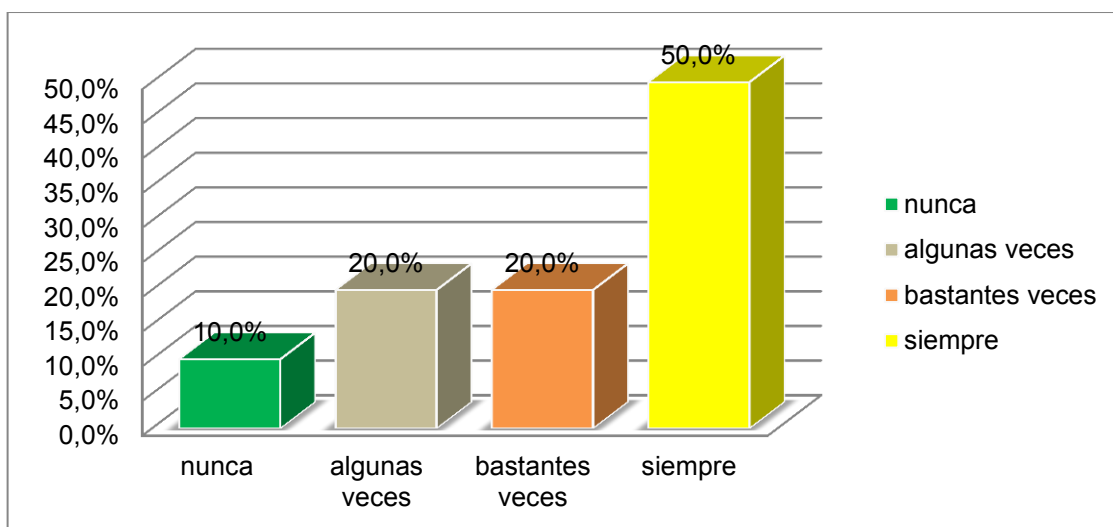
La Figura171 muestra que el 76,7% de los docentes encuestados consideran que nunca piensa que el trabajo como docente es poco importante, por otro lado el 13,3% lo considera algunas veces, el 6.7% afirma que son bastantes las veces que considera que su trabajo como docentes es poco importante y por último el 3.3% considera siempre que su trabajo es poco importante.

Figura 172. Grafico- Ítem 61. Las tareas educativas que debo realizar tienen sentido



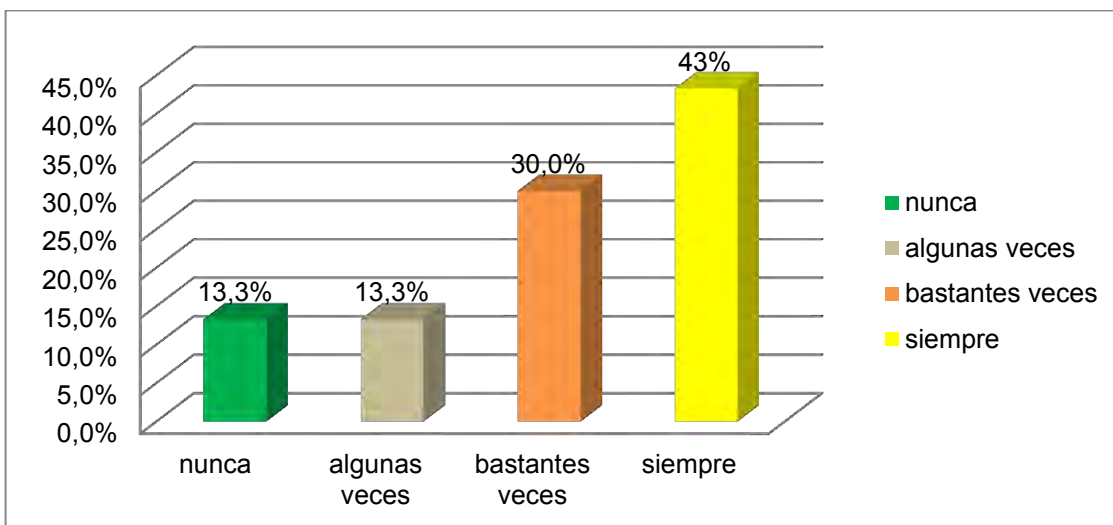
La Figura172 muestra que el 73,3% de los docentes encuestados considera que siempre las tareas educativas que deben realizar tienen sentido, mientras que un 13,3% considera que algunas veces las tareas que deben realizar tienen sentido, de igual forma el mismo porcentaje de docentes consideran que bastantes son las veces en que las tareas de que deben realizar tienen sentido.

Figura 173. Grafico-Ítem 62. Compromiso con la profesión



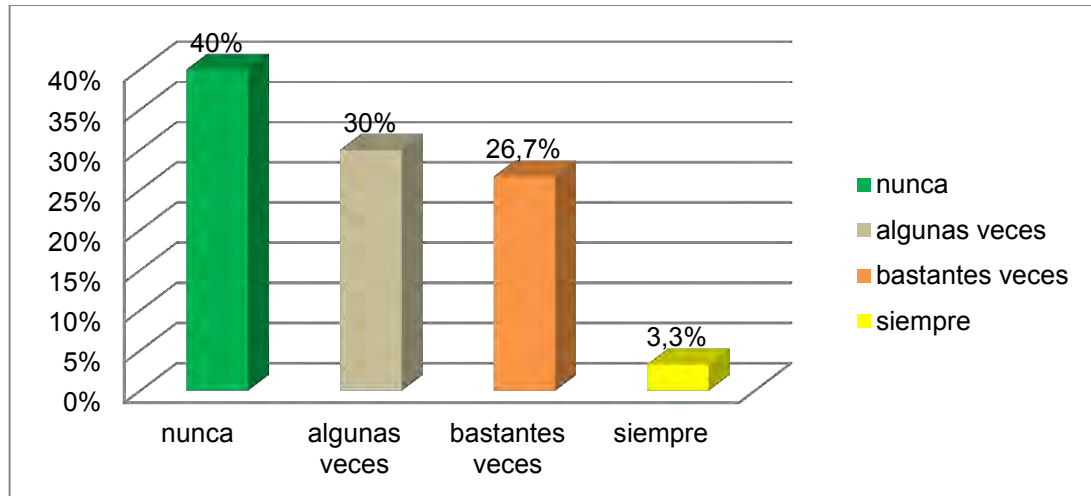
La Figura173 muestra que el 50% de los docentes consideran que siempre se sienten comprometidos con su profesión, el 20% lo considera algunas veces y bastantes veces, mientras que un 10% nunca se siente comprometido con su profesión.

Figura 174. Grafico -Ítem 63.Influencia del trabajo en otras personas



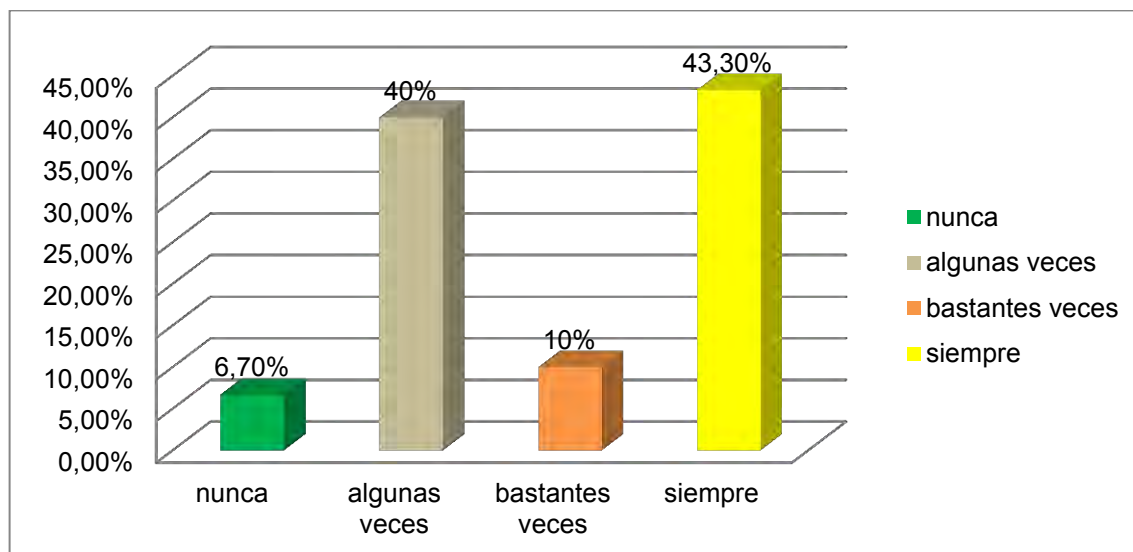
La Figura 174 muestra que el 43% de los docentes encuestados consideran que siempre con el trabajo influyen en otras personas, seguido de un 30% que considera que bastantes veces y por último el porcentaje del 13.3% de los docentes encuestados consideran que algunas veces pueden influir y de igual manera consideran que nunca pueden influir.

Figura 175. Grafico -Ítem 64.El trabajo impide tomar iniciativas



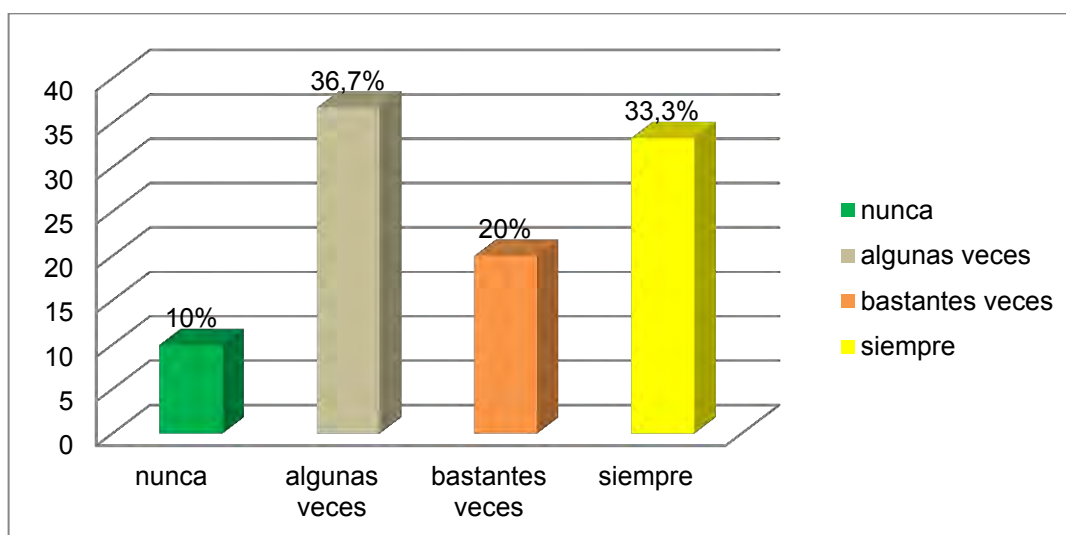
La Figura 175 muestra que el 40% de los encuestados considera que nunca el trabajo les impide que tomen iniciativas de y retos profesionales seguido de un 30% que considera que alguna vez, por otra parte el 26,7 de los docentes encuestados lo consideran bastantes veces y por último el 3,3% lo consideran siempre.

Figura 176. Grafico -Ítem 65. El trabajo permite aprender cosas nuevas



La Figura 176 muestra que el 43,3% de los encuestados consideran que siempre el trabajo les permite aprender cosas nuevas, seguido de un 40% que considera que alguna vez, por otro lado un 10% lo consideran bastantes veces y por ultimo un 6.70% lo consideran nunca.

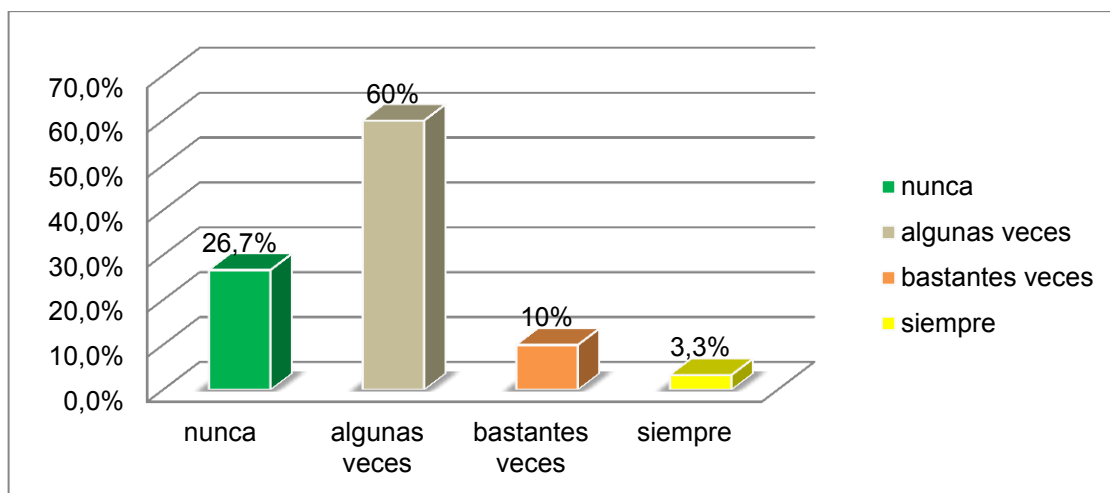
Figura 177. Grafico -Ítem 66. Continuar la formación para mejorar el trabajo docente



La Figura 177 muestra que el 36,7% de los docentes encuestados consideran que algunas veces pueden continuar formándose para mejorar en el trabajo docente,

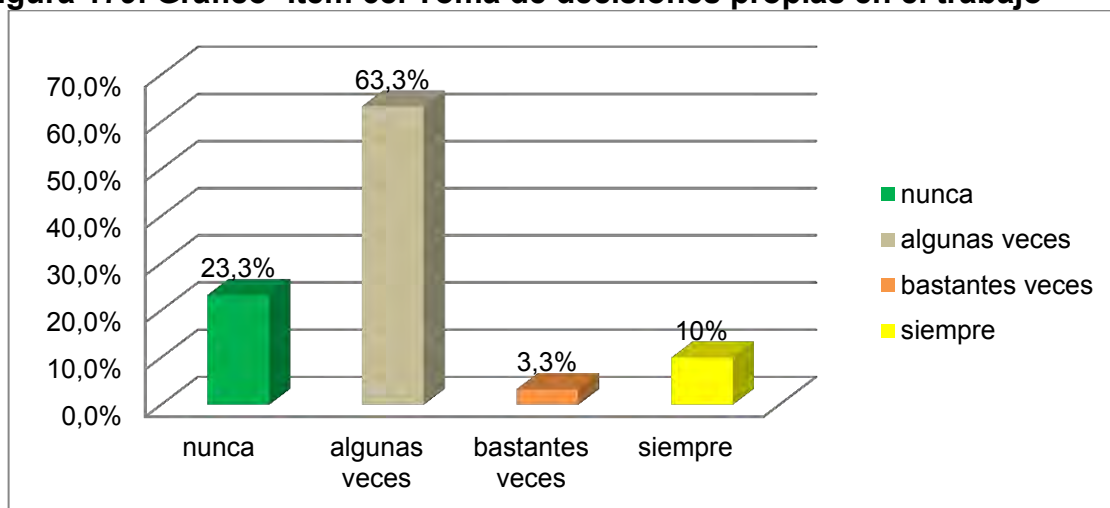
el 33,3% lo afirma siempre, el 20% considera que son bastantes la veces que pueden continuar con la formación y el 10% respondió que nunca pueden continuar con formándose para mejorar el trabajo docente.

Figura 178. Grafico -Ítem 67. Carencia de materiales y de recursos como generador de problemas



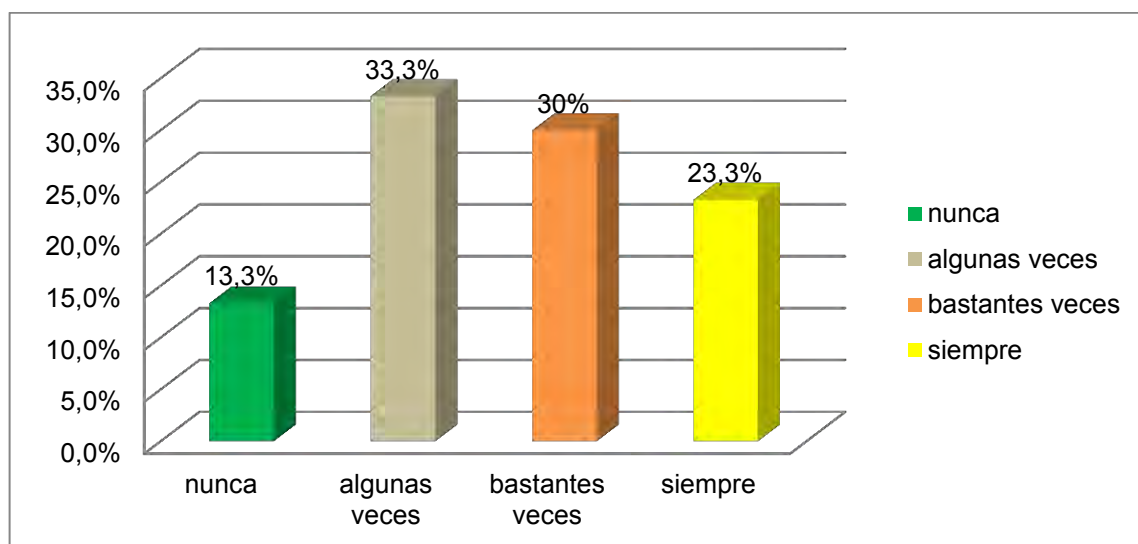
La Figura 178 muestra que el 60% de los docentes encuestados afirman que alguna vez las carencias de materiales y de recursos generan problemas en los docentes, seguido de un 26,7% quienes consideran que nunca la carencia de materiales y de recursos es un generador de problemas, por otro lado el 10% lo consideran bastantes veces y por último el 3,3 % lo considera siempre

Figura 179. Grafico -Ítem 68. Toma de decisiones propias en el trabajo



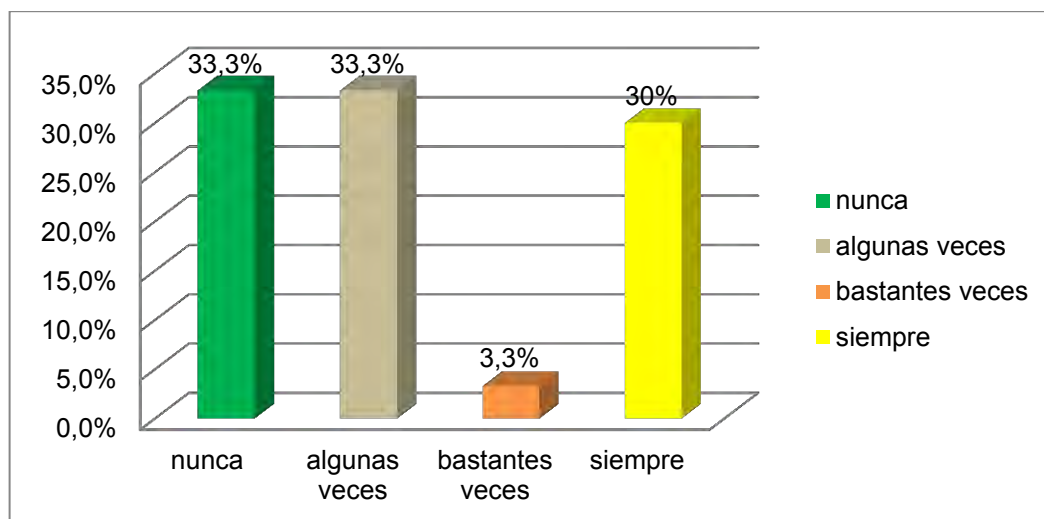
La Figura 179 muestra que el 63,3% de los docentes considera que alguna vez pueden tomar decisiones propias e iniciativas en el trabajo, seguido de un 23,3% quienes lo consideran nunca, por otro lado el 10% de los docentes que consideran que siempre que pueden tomar decisiones propias y por último el 3,2% respondieron que son bastantes las veces en que toman decisiones propias en el trabajo.

Figura 180. Grafico-Ítem 69. Decidir la forma de trabajar una asignatura



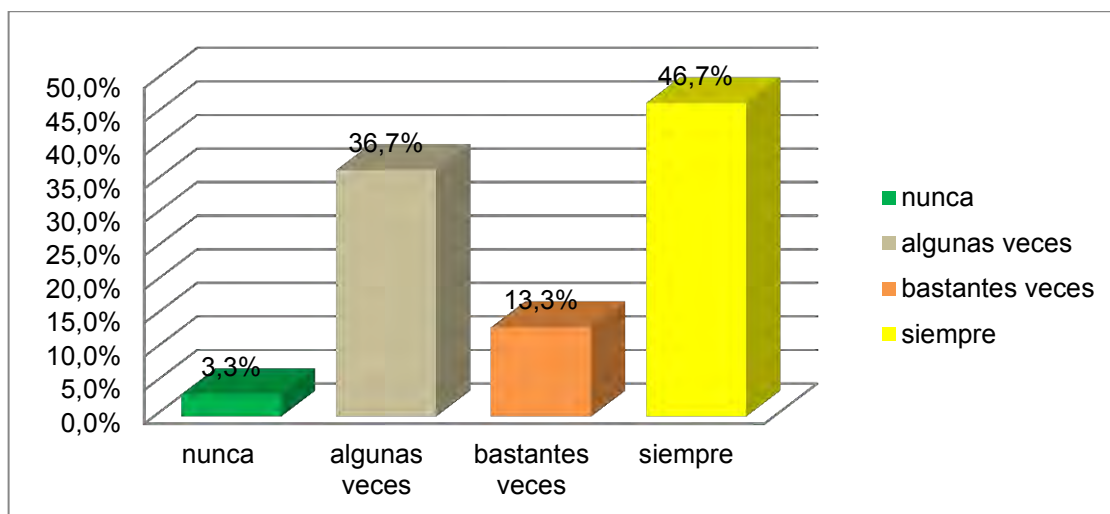
La Figura 180 muestra que el 33,3% de los docentes encuestados afirman que algunas veces deciden la forma de trabajar la asignatura y la organización de sus clases, mientras un 30% considera que son bastantes las veces que deciden la forma de trabajar la asignatura y organización las clases, por otro lado el 23,3% de los docentes considera que siempre y por último el 13,3% considera que nunca.

Figura 181. Grafico -Ítem 70. Gusto por tener otros cursos apartes de los asignados



La Figura 181 muestra que el 33.3% de los docentes afirma que nunca les gustaría tener más cursos aparte de los asignados, seguido de un 33.3% considera que algunas veces, por otro lado un 30% considera que siempre y por ultimo un 3,3 % lo considera siempre.

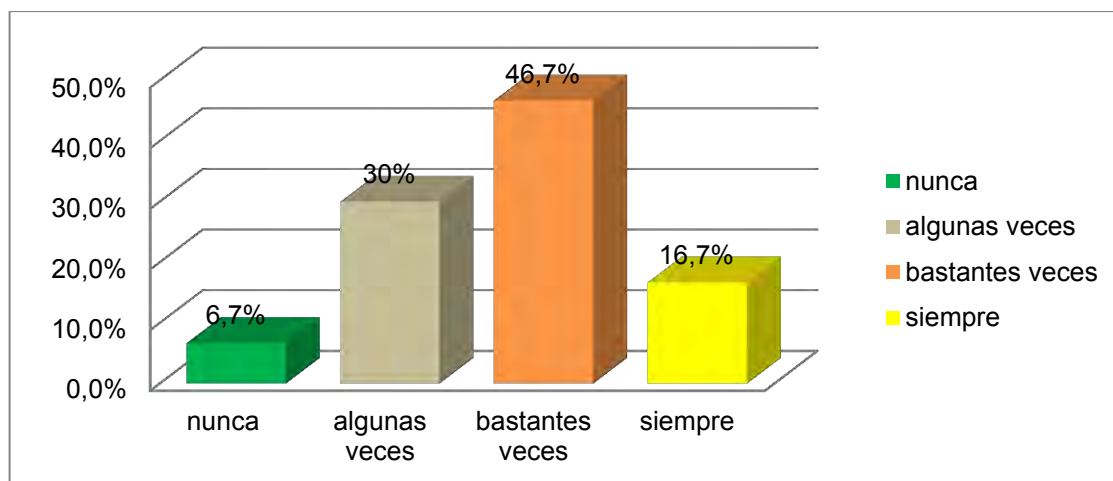
Figura 182. Grafico-Ítem 71. Referirse positivamente del trabajo de sus ventajas y sus aspectos gratos



La Figura 182 muestra que el 46,7% de los docentes encuestados siempre se refiere positivamente del trabajo de sus ventajas y sus aspectos gratos, seguido de un 36,7% de los docentes encuestados que alguna vez se refiere positivamente del trabajo, de sus ventajas y sus aspectos gratos, por otro lado el 13,3% dicen

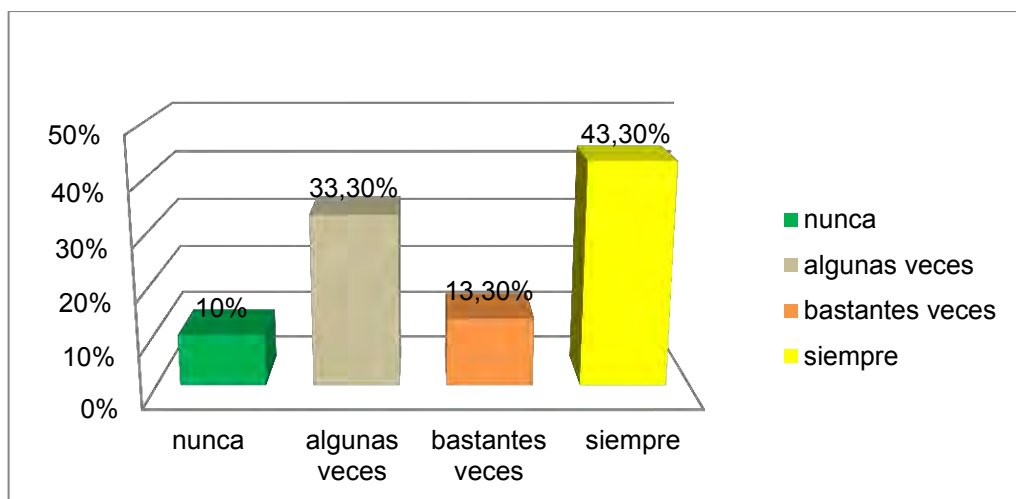
que bastantes veces se refieren positivamente del trabajo, y por ultimo un 3,3% se refiere positivamente del trabajo.

Figura 183. Grafico -Ítem 72. Sentido de pertenencia por las problemáticas de la universidad



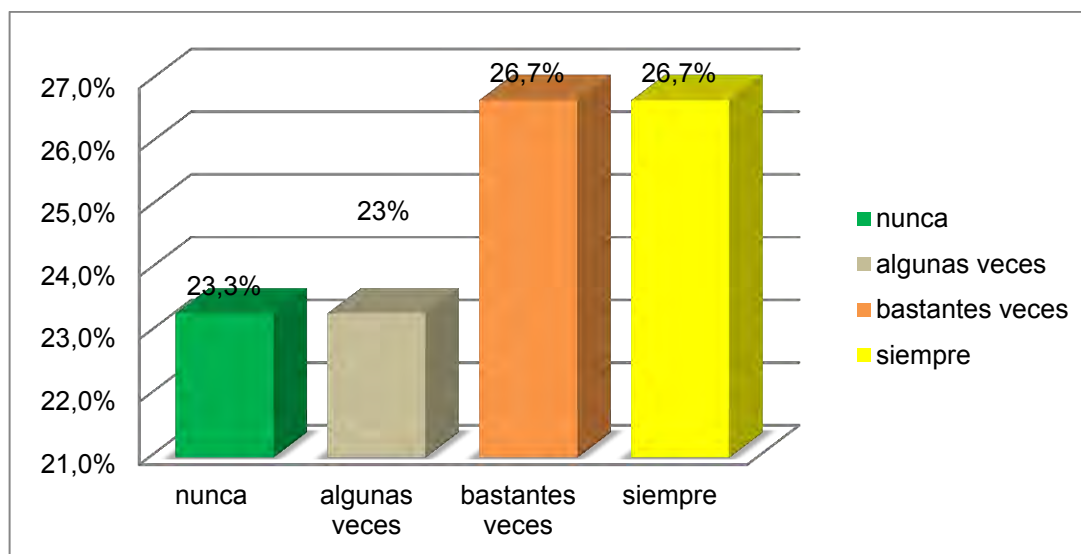
La Figura 183 muestra que el 46,7% de los docentes encuestados afirman que son bastantes veces que sienten que los problemas de la universidad son también de ellos, seguido de un 30% que considera que alguna vez los problemas de la universidad son también ellos, por otro lado un 16,7% respondió que siempre y por ultimo un 6,7% respondió que nunca.

Figura 184. Grafico-Ítem 73. Acorde con los objetivos y principios de la universidad



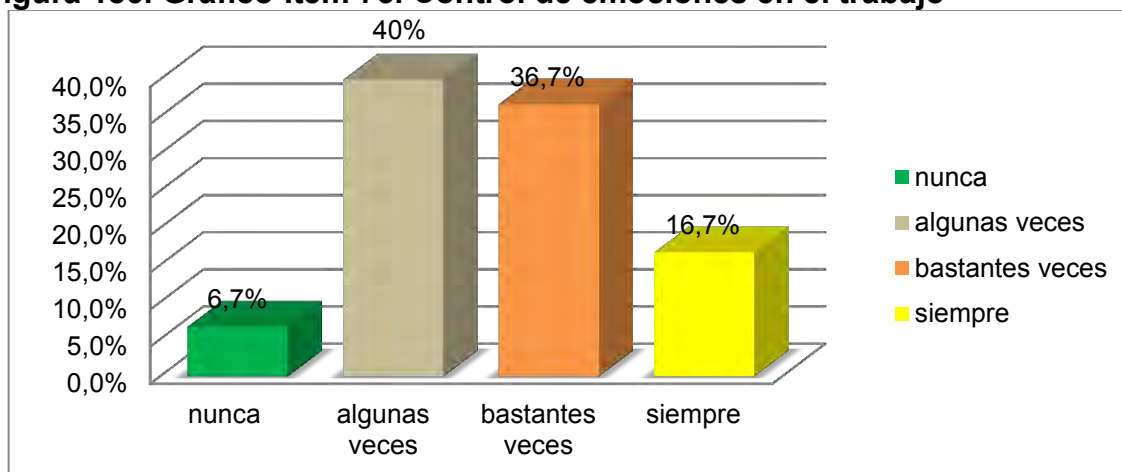
La Figura 184 muestra que el 43,3% de los docentes encuestados afirman que Siempre están de acuerdo con los objetivos y principios educativos de la universidad, el 33,3% de los docentes respondió que alguna vez, el 13,3% respondió que bastantes veces y por último el 10% considera que nunca está de acuerdo con los objetivos y principios de la universidad.

Figura 185. Grafico -Ítem 74. Alternativas de solución en dificultades que dependen del docente



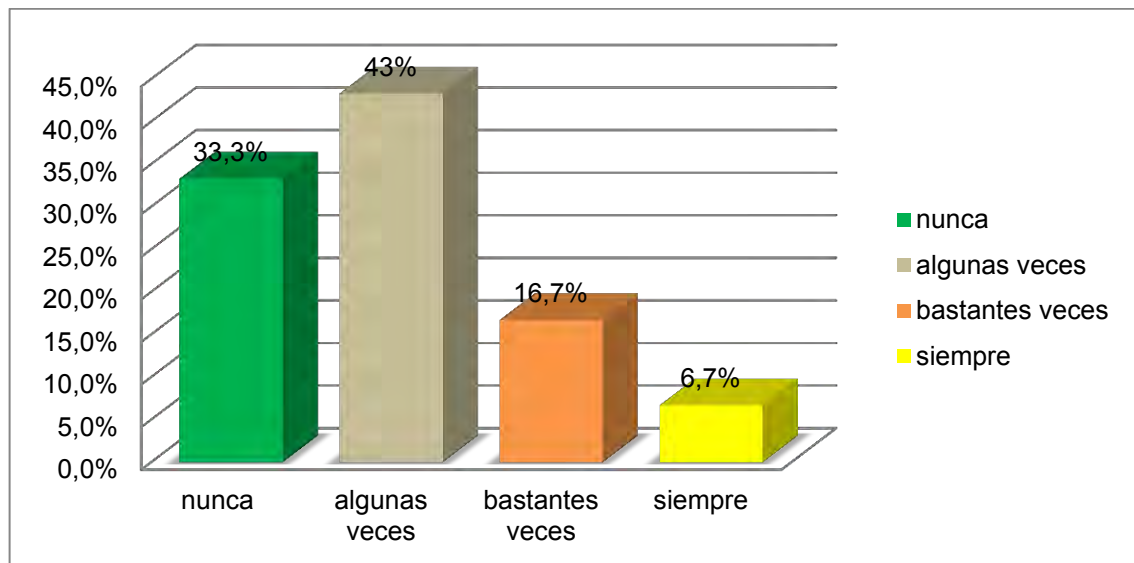
La Figura 185 muestra que el 26,7% de los docentes considera que siempre puede encontrar alternativas en situaciones difíciles, el 26,7% de los docentes respondió bastantes veces, el 23,3% respondió nunca y por un 235 respondió que alguna vez.

Figura 186. Grafico-Ítem 75. Control de emociones en el trabajo



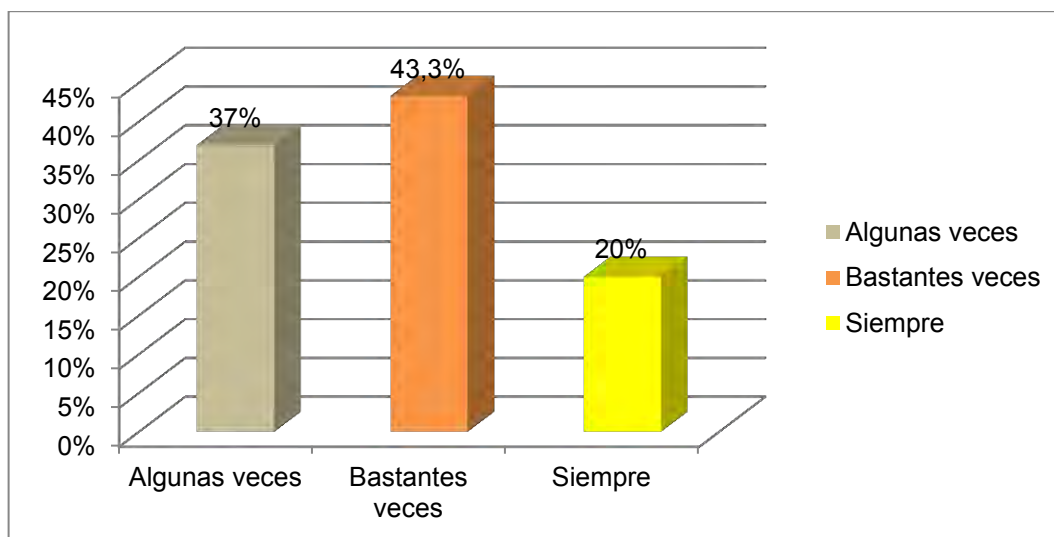
La Figura 186 muestra que el 40% de los docentes encuestados consideran que alguna vez controlan sus emociones en el momento indicado, por otra parte un 36,7% respondió que bastantes veces controlan sus emociones en los momentos precisos, un 16,7% respondió que siempre la controlan y por ultimo uno 6.7% respondió que nunca.

Figura 187. Grafico-Ítem 76. Carencia de habilidades didácticas adecuadas a las dificultades actuales



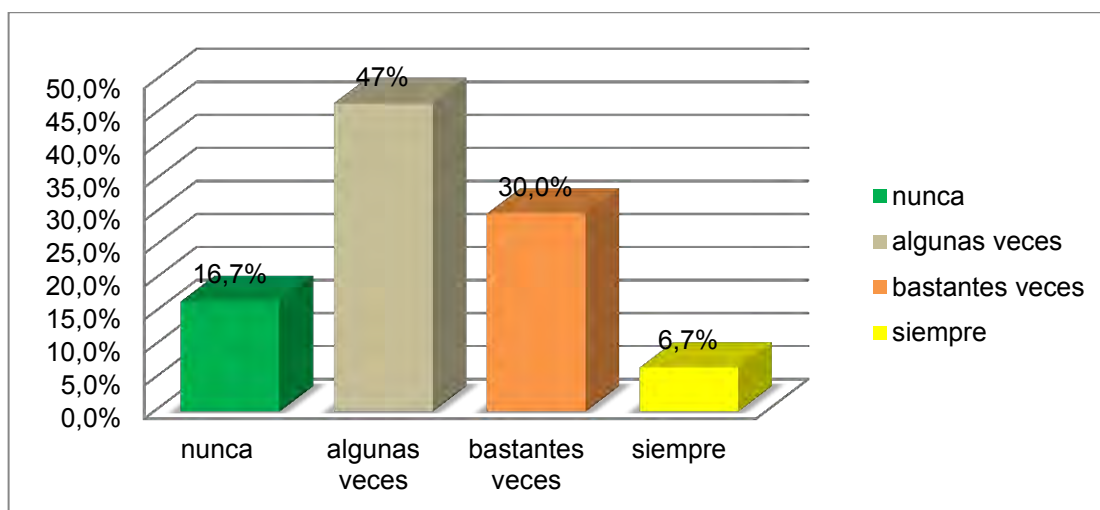
La Figura 187 muestra que el 43% de los docentes encuestados consideran que algunas veces les faltan habilidades didácticas adecuadas a las dificultades actuales, un 33,3% respondió que nunca les faltan habilidades, por otro lado un 16,7% respondió que bastantes veces y por ultimo un 6,7% lo consideran como siempre

Figura 188. Grafico -Ítem 77. Conseguir buenos niveles de aprendizaje en los alumnos



La Figura 188 muestra que el 45,8% de los docentes encuestados consiguen bastantes veces buenos niveles de aprendizaje en sus alumnos, el 37% de los docentes encuestados algunas veces lo consiguen y por ultimo un 20% lo considera siempre.

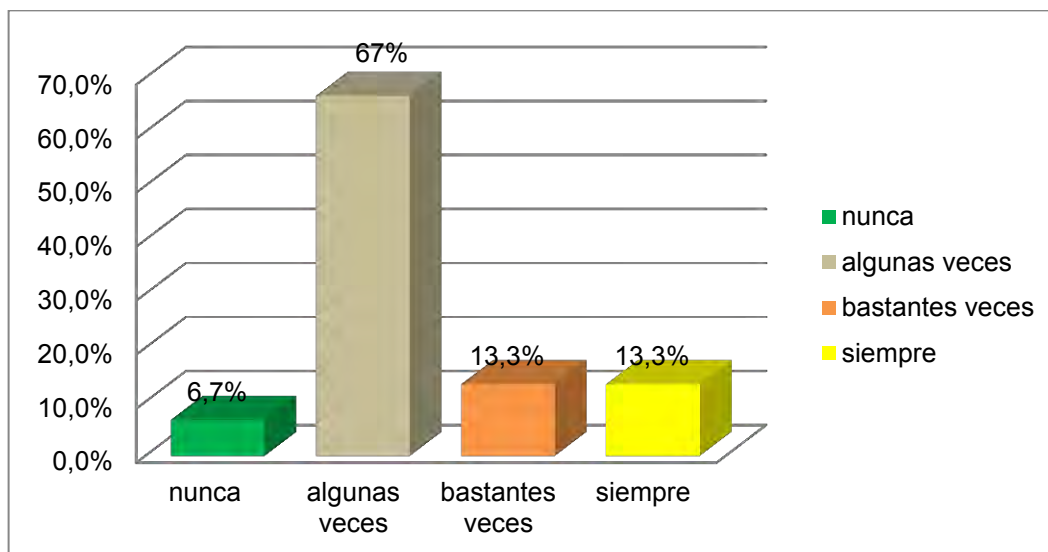
Figura 189. Grafico-Ítem 78. Organización y planificación para prevenir problemas en la universidad



La Figura 189 muestra que el 47% de los docentes afirman que alguna vez la universidad se organiza y se planifica para prevenir y resolver los problemas

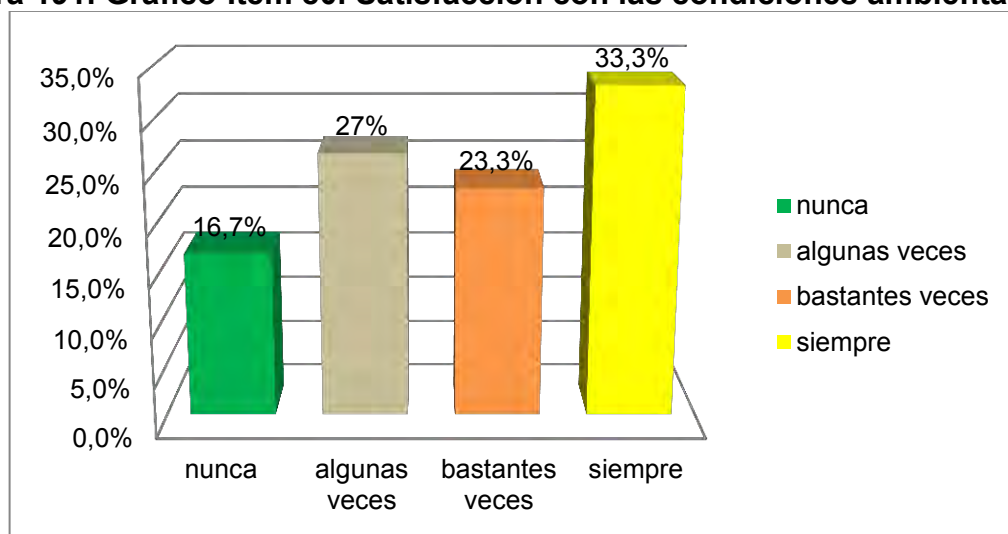
frecuentes, seguido de un 30% que lo consideran bastantes veces, mientras que un 16,7% lo consideran nunca y por ultimo un 6,7% lo consideran siempre.

Figura 190. Grafico-Ítem 79. Falta de eficacia pedagógica para la resolución de conflictos



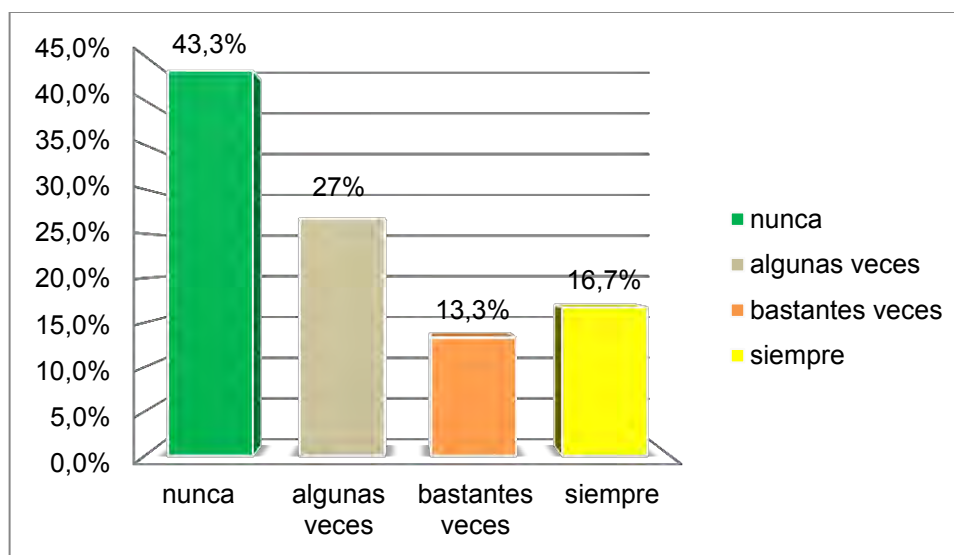
La Figura 190 muestra que el 67% de los encuestados consideran que alguna vez les falta eficacia pedagógica para la resolución de conflictos seguido de un 13,3% quienes lo consideran bastantes veces y siempre y por ultimo un 6,7% lo considera nunca.

Figura 191. Grafico-Ítem 80. Satisfacción con las condiciones ambientales



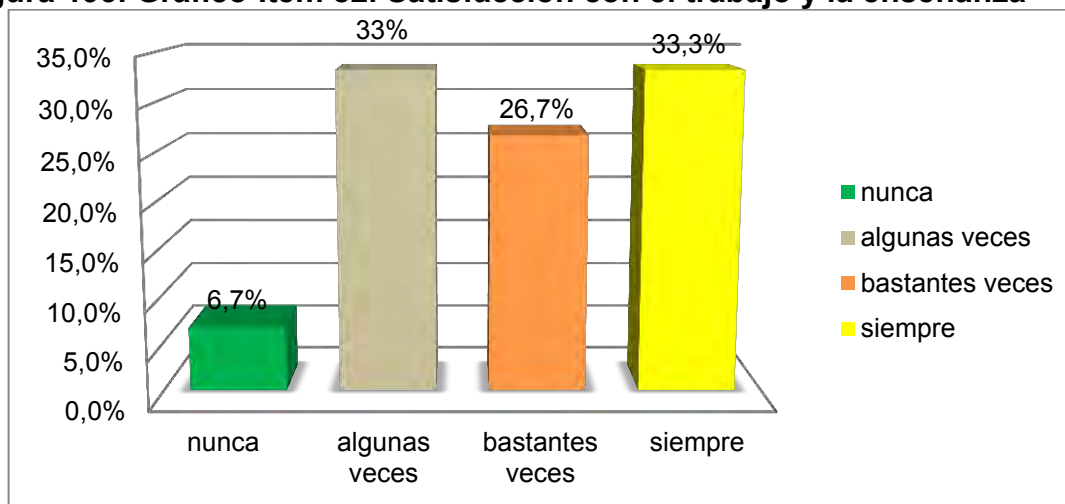
La Figura 191 se puede visualizar que el 33% de los docentes encuestados considera que siempre se encuentra satisfecho con las condiciones ambientales que suelen trabajar, el 27% lo considera alguna vez. Por otro lado, un 23% respondió que bastantes veces se encuentran satisfechos y por ultimo un 17% respondió que nunca se encuentra satisfecho.

Figura 192. Grafico - Ítem 81. Espera de la jubilación con impaciencia



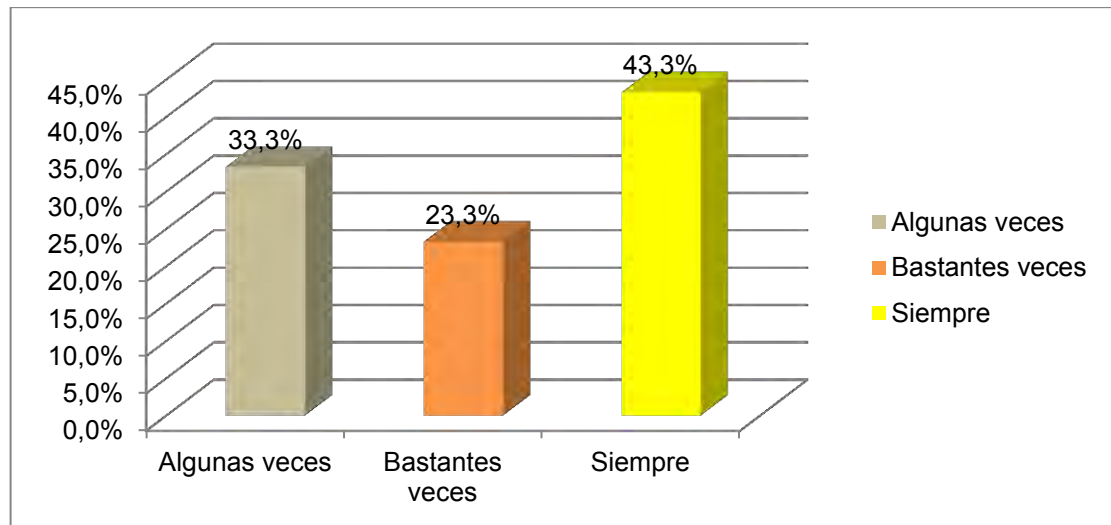
La Figura 192 se puede visualizar que de los docentes encuestados el 43% nunca espera la jubilación con impaciencia, el 27% de los docentes respondió que alguna vez espera la jubilación con impaciencia, el 13% respondió bastantes veces y un 17% respondió que siempre.

Figura 193. Grafico-Ítem 82. Satisfacción con el trabajo y la enseñanza



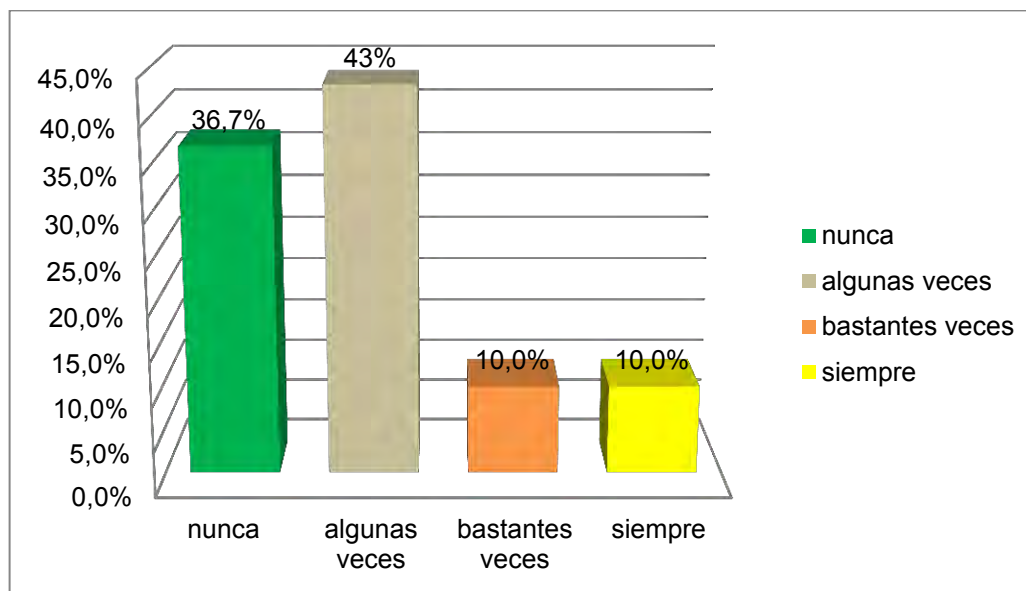
La Figura 193 muestra que el 33% de los docentes encuestados consideran que algunas veces están satisfechos con el trabajo y la enseñanza, el mismo porcentaje considera que siempre están satisfechos, un 7% considera que alguna vez y por último el 27% de los docentes respondió que bastantes veces.

Figura 194. Grafico-Ítem 83. Satisfacción desarrollando el trabajo



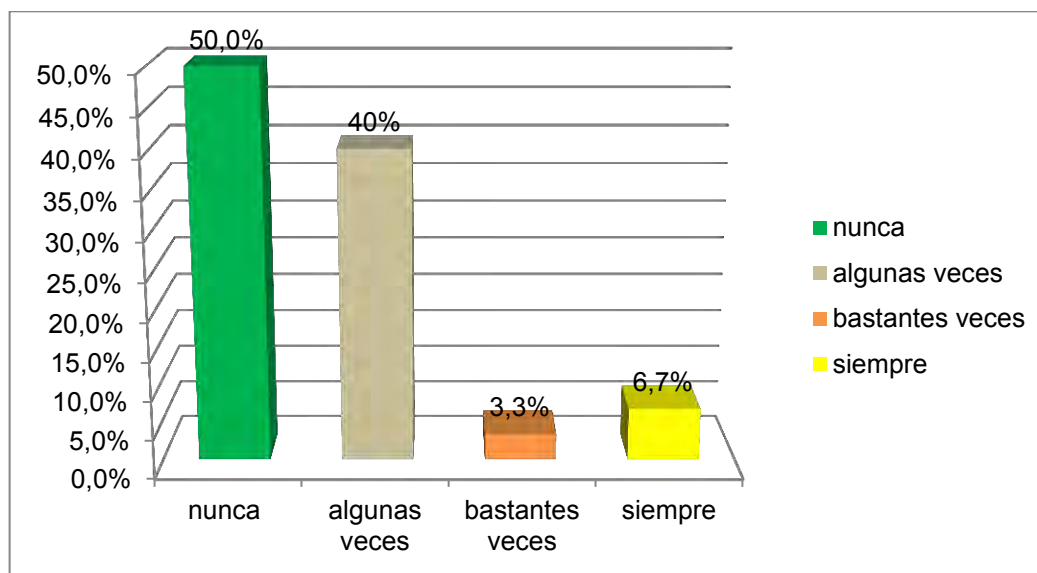
La Figura 194 muestra que el 44% de los docentes encuestados consideran que siempre se sienten satisfechos porque se sienten desarrollados en el trabajo, el 33,3% de los docentes lo consideran alguna vez y por último el 23,3% respondió que bastantes veces.

Figura 195. Grafico - Ítem 84. Insatisfacción del trabajo como docente



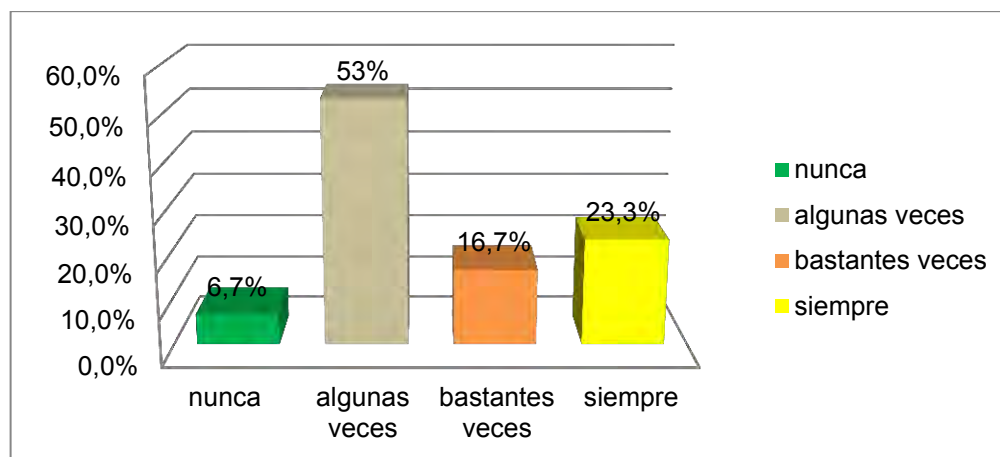
La Figura195 muestra que el 43% de los docentes considera que algunas veces se sienten insatisfecho con el trabajo como docente, el 37% dice que nunca se siente insatisfecho y por ultimo un 10% de los docentes lo consideran siempre y bastantes veces.

Figura 196. Grafico-Ítem 85. Interferencias en el trabajo que generan riesgos para la salud



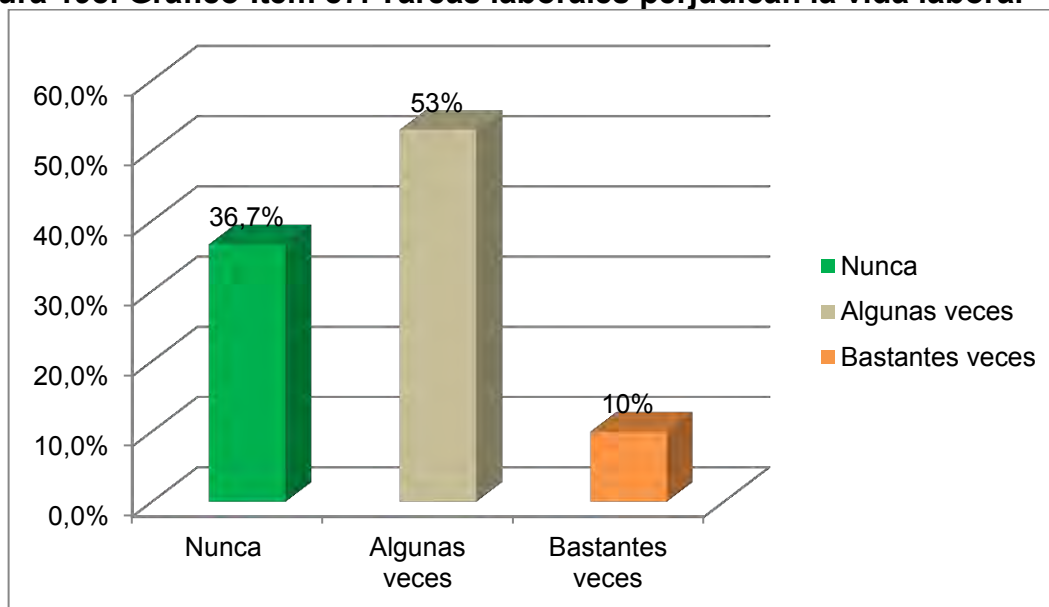
La Figura 196 muestra que el 50% de los docentes afirma que nunca sufren interferencias entre el trabajo, compromisos tareas familiares o domesticas que generen riesgos de salud, el 40% lo considera alguna vez, por otro lado un 6,7% lo considera siempre y por ultimo un 3,3% lo considera bastantes veces.

Figura 197. Grafico-Ítem 86. Compatibilidad de horarios con la vida familiar



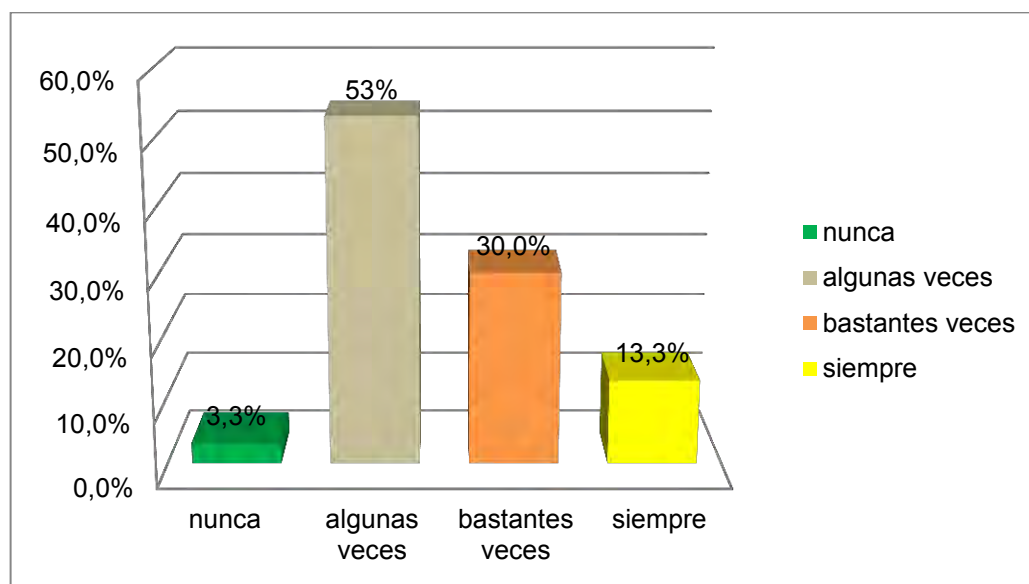
La Figura 197 muestra que el 53% de los docentes consideran que algunas veces tienen horario compatible con la vida familiar, mientras que un 23,3% dice que algunas veces tienen horario compartido, por otra parte un 16,7% afirma que bastantes veces, seguido de un 6,7% que considera que nunca tiene un horario compatible con la vida familiar.

Figura 198. Grafico-Ítem 87. Tareas laborales perjudican la vida laboral



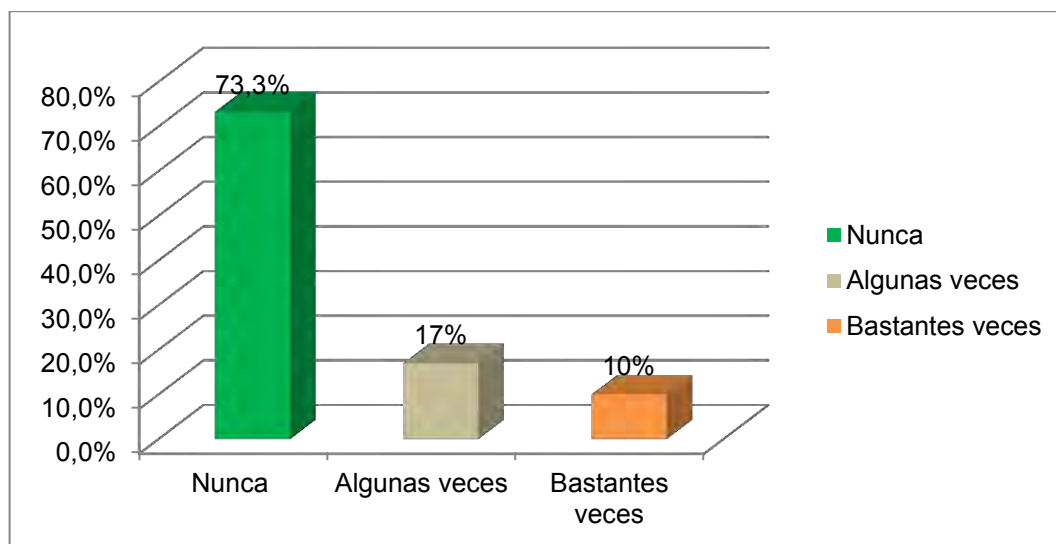
La Figura 198 muestra que el 53% de los docentes considera que alguna vez las tareas laborales perjudican su vida familiar, el 36.7% lo considera nunca y un 10% lo considera bastantes veces.

Figura 199. Grafico - Ítem 88. Compatibilizar el trabajo con la vida familiar



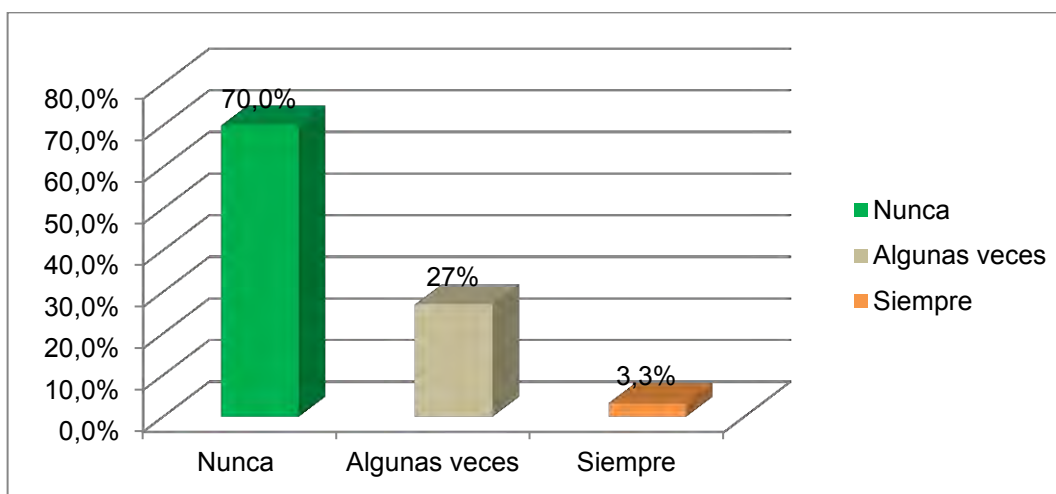
La Figura 199 muestra que el 53% de los docentes consideran que alguna vez pueden compatibilizar el trabajo con la vida familiar, el 30% lo considera bastantes veces, seguido de un 13,3% que lo considera siempre y por ultimo un 3,3% lo considera nunca.

Figura 200. Grafico-Ítem 89. Problemas de salud que dificultan el trabajo de los demás



La Figura 200 muestra que el 73,3% de los docentes considera que nunca tiene problemas de salud que dificulte el trabajo de los demás, el 17% de los docentes lo considera alguna vez y por último el 10% de los docentes lo considera bastantes veces.

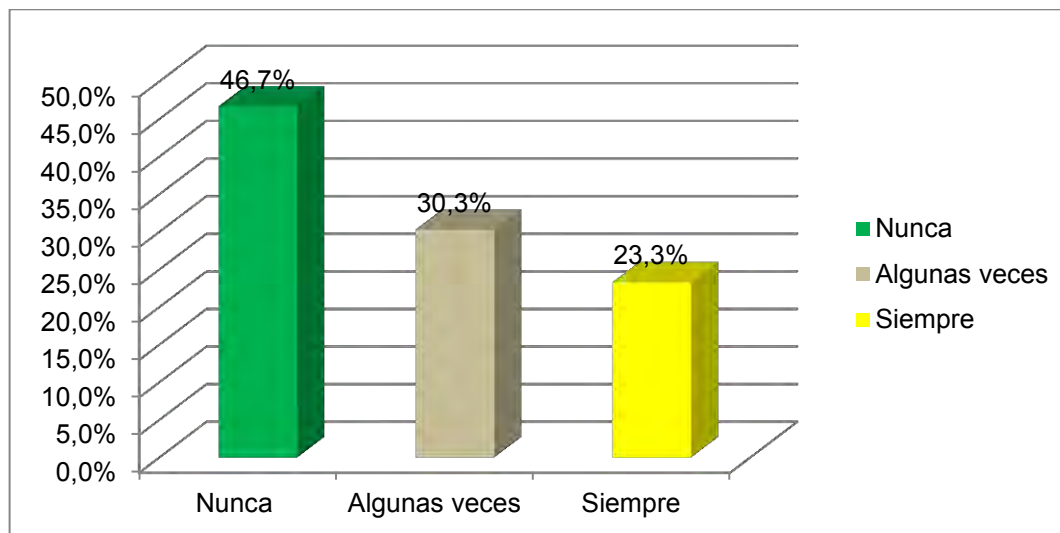
Figura 201. Grafico-Ítem 90. Problemas de salud de a compañeros que dificultad mi trabajo



La Figura 201 muestra que el 70% de los docentes encuestados respondió que nunca existe problemas de salud por parte de los compañeros que dificulten su

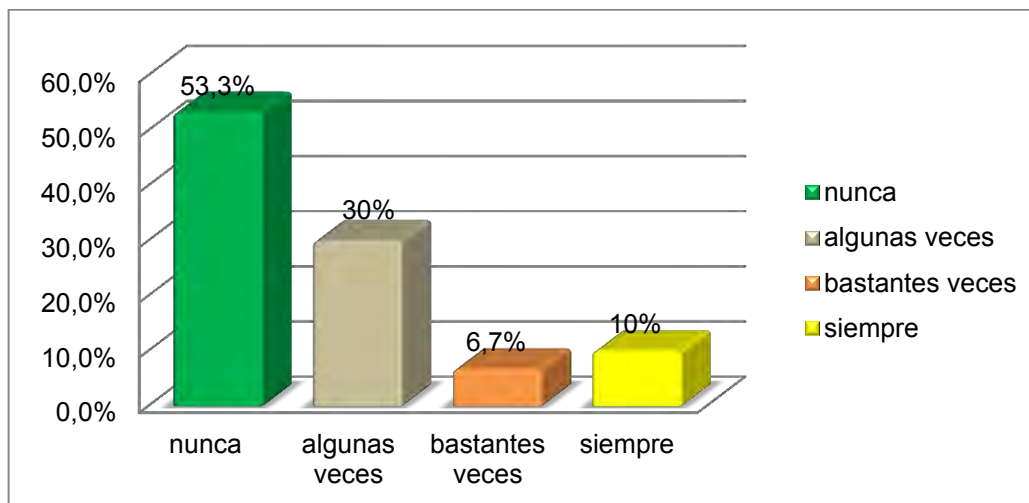
trabajo, por otro lado un 27% respondió que algunas veces y por ultimo un 3,3% respondió que siempre.

Figura 202. Grafico-Ítem 91. Problemas relevantes de estrés o desánimo



La Figura 202 muestra que de los docentes encuestados el 46.7% consideran que tienen problemas relevantes de estrés o desanimo, el 30,3% respondió que alguna vez lo tienen y el 23,3% de los docentes encuestados de la facultad de ingeniera respondieron que siempre tienen problemas relevantes de estrés o desánimos.

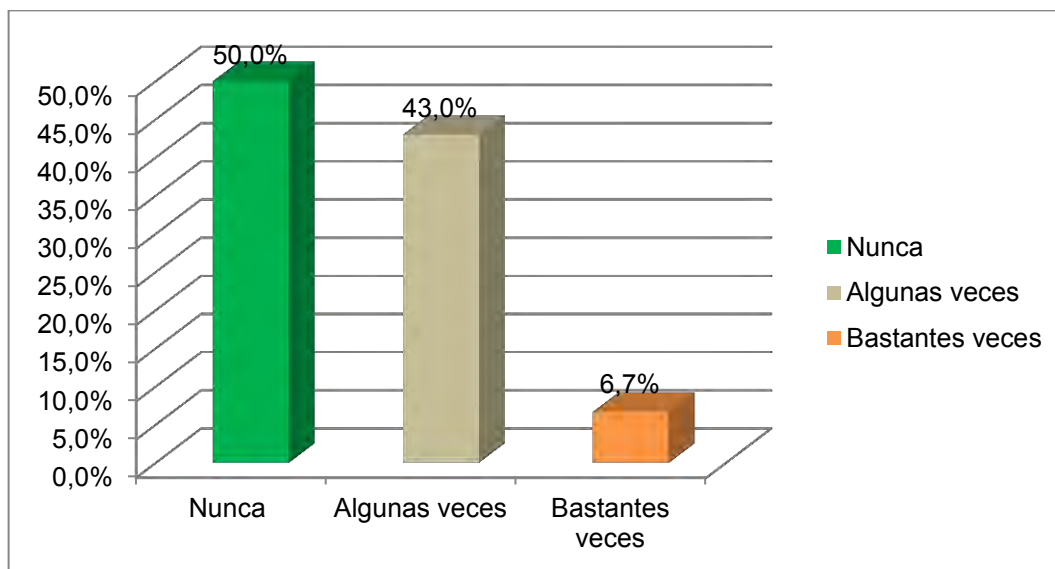
Figura 203. Grafico-Ítem 92. Sentirse alterado o irritable



La Figura 203 muestra que el 53,3% de los docentes encuestados respondió que nunca se sienten alterados o irritables, por otra parte el 30% respondió que

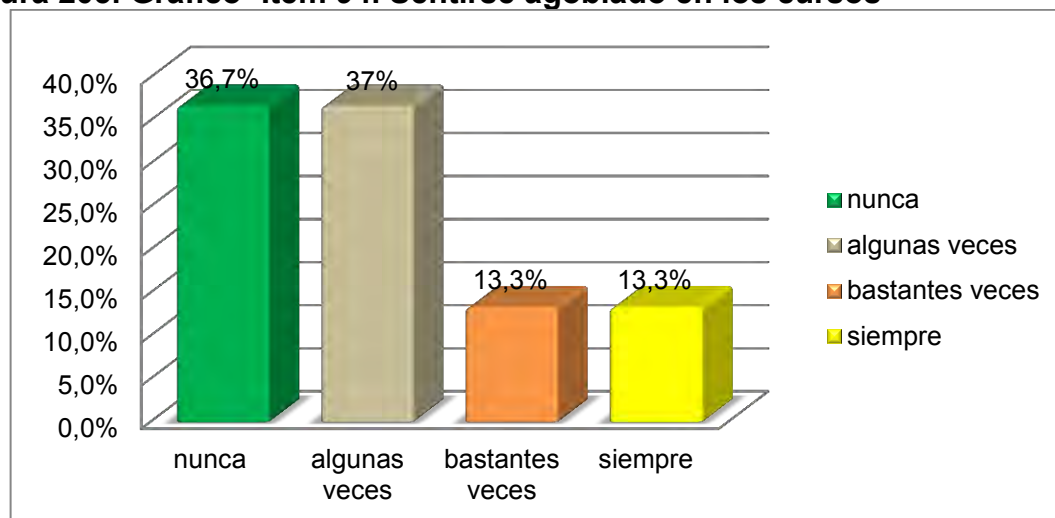
algunas veces se sienten alterados, por otro lado, el 10% respondió que siempre se siente alterado o irritable, por último el 6,7% de los docentes respondió que bastantes veces.

Figura 204. Grafico-Ítem 93. Comportamiento irritable por parte de los compañeros



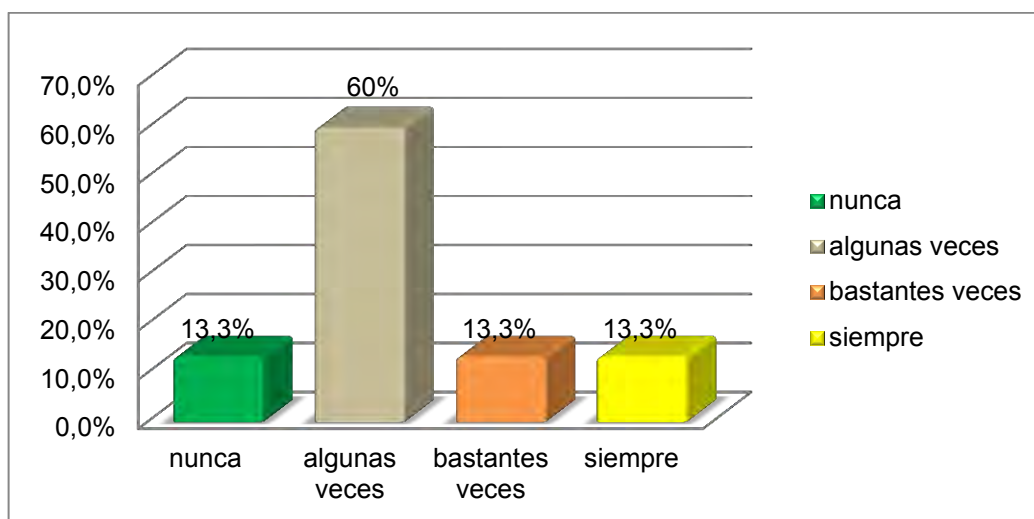
La Figura 204 muestra que el 50% de los docentes encuestados respondió que nunca existen comportamientos de irritabilidad por parte de los compañeros, el 43% de los docentes respondió que alguna vez existe comportamiento de irritabilidad por parte de los compañeros y el 6.7% respondió que bastantes veces.

Figura 205. Grafico -Ítem 94. Sentirse agobiado en los cursos



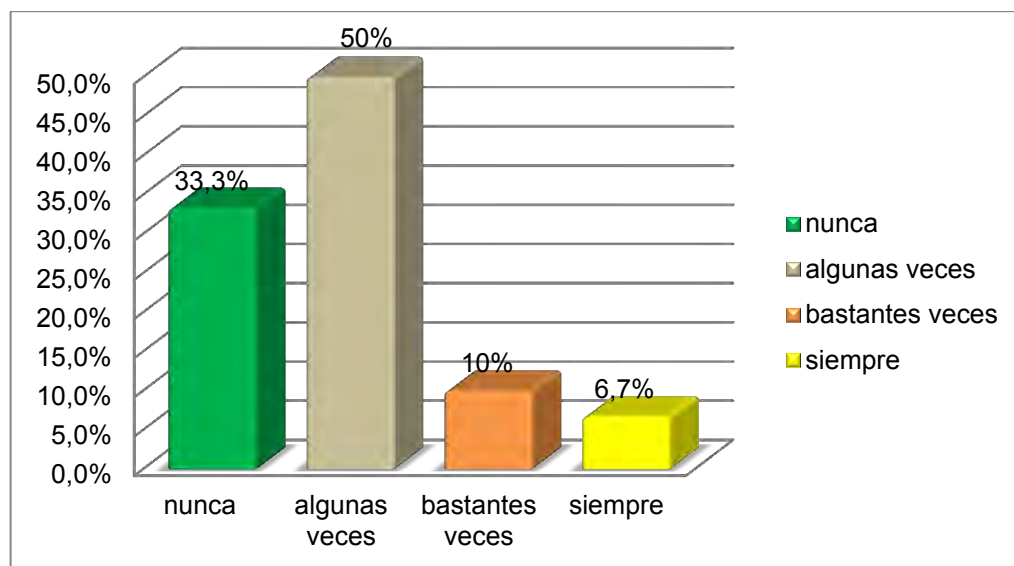
La Figura 205 muestra que el 37% de los docentes respondió que algunas veces se siente agobiado en los cursos que imparte, el 36,7% del cuerpo docentes respondió que nunca se siente agobiado y por ultimo con el mismo porcentaje de 13,3% los docentes consideran que son bastantes las veces que se sienten agobiados y siempre.

Figura 206. Grafico-Ítem 95. En general, los compañeros se sienten agobiados



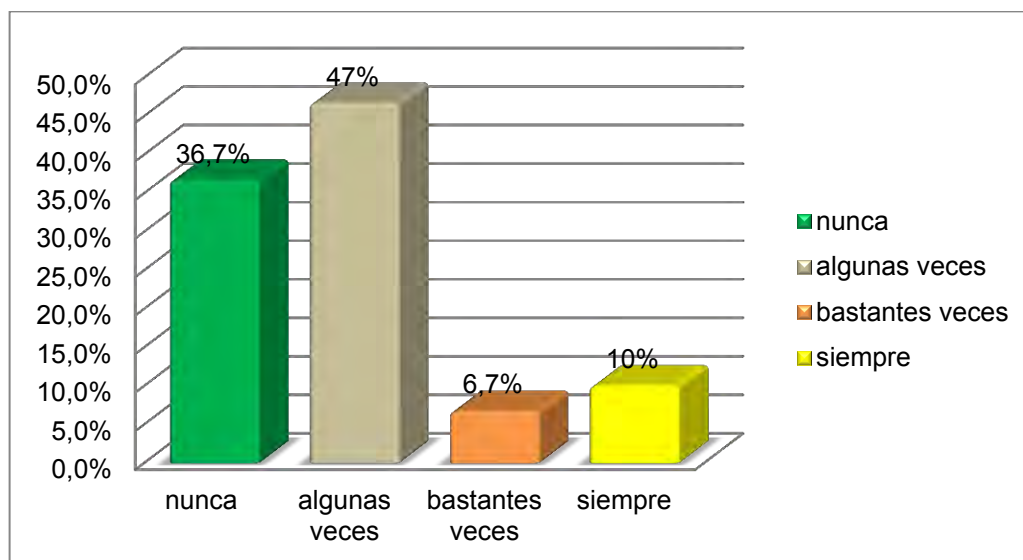
La Figura 206 muestra que el 60% de los docentes respondió que alguna vez los compañeros se sienten agobiados, el 13,3% respondió que siempre se sienten agobiados, por otro lado el mismo porcentaje de docentes respondió que nunca y por último se mantuvo el mismo porcentaje para decir que bastantes veces los compañeros se sienten agobiados.

Figura 207. Grafico-Ítem 96. Bajas laborales en la universidad comparada con las de otras universidades



La Figura 207 muestra que el 50% de los docentes encuestados respondió que alguna vez las bajas laborales en la universidad con respecto a otras son más frecuentes, por otro lado el 33,3% de los docentes respondió que nunca, el 10% de los docentes encuestados respondió que bastantes veces y el 6,7% respondió que siempre.

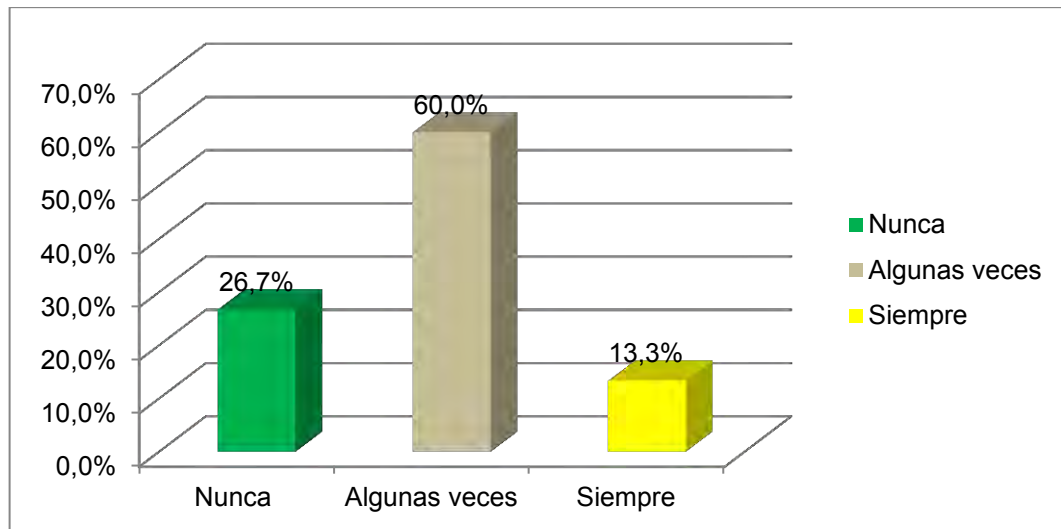
Figura 208. Grafico-Ítem 97. Preocupación por la pérdida del trabajo



La Figura 208 muestra que el 47% de los docentes encuestados respondió que algunas veces se sienten preocupados por perder su empleo, el 36,7% respondió

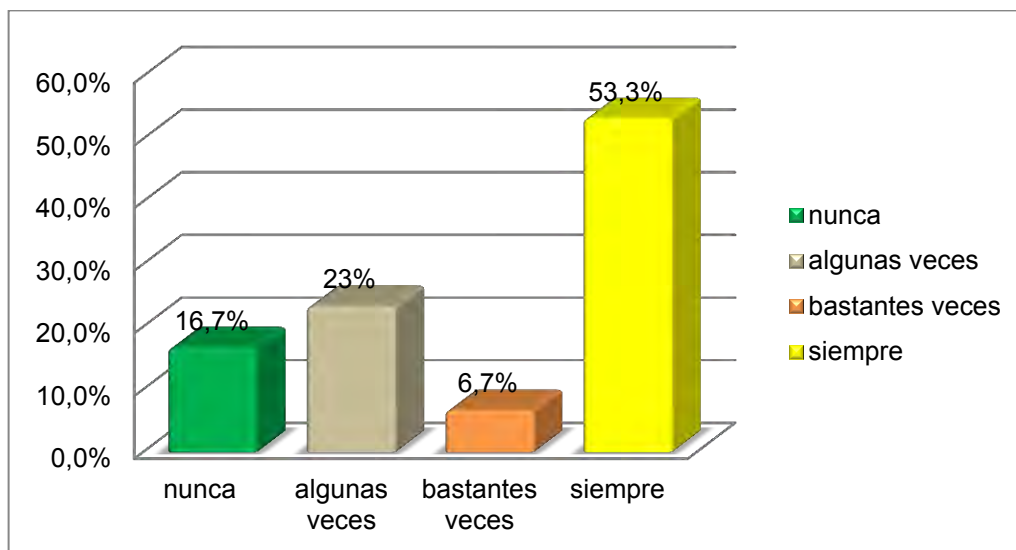
que nunca se sienten preocupado, por otro lado el 10% respondió que siempre sienten preocupación por perder el empleo y por ultimo 6.7% respondió que bastantes veces.

Figura 209. Grafico - Ítem 98. Preocupación por el cambio de horarios y de grupos



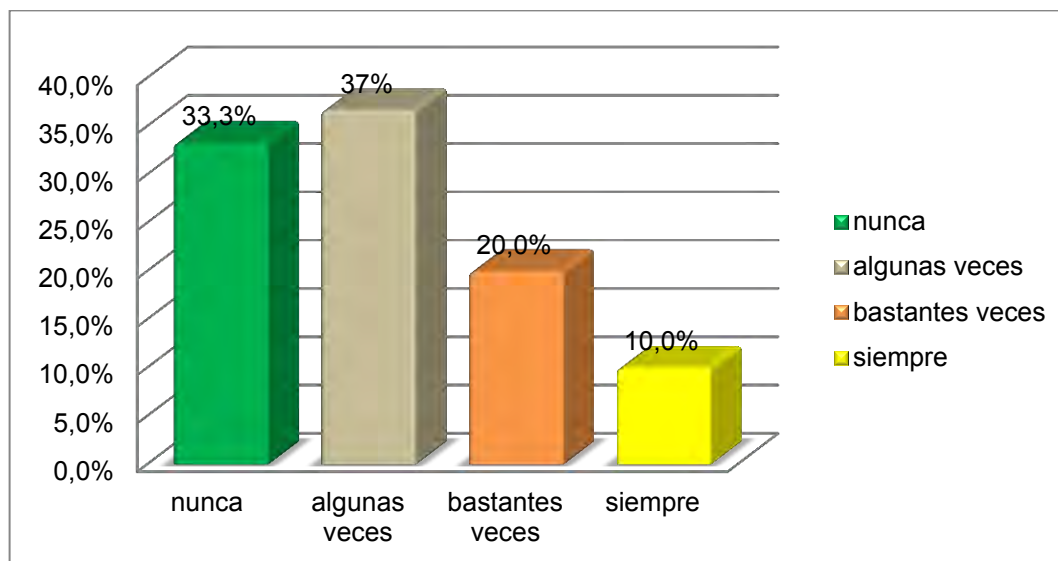
La Figura 209 muestra que de los docentes encuestados el 60% respondió que alguna vez se siente preocupado por el cambio de horario en contra de su voluntad, el 26,7% respondió que nunca se siente preocupado y por último el 13.3% respondió que siempre se siente preocupado.

Figura 210. Grafico - Ítem 99. Mi estabilidad en el empleo como algo positivo



La Figura 210 muestra que el 53,3% de los docentes encuestados consideran que siempre su estabilidad en el empleo es algo positivo, seguido de un 23% de los docentes consideran que alguna vez, por otro lado un 16,7% lo considera nunca y por ultimo un 6,7% consideran que son bastantes las veces en que piensan que su estabilidad en el empleo es algo positivo.

Figura 211. Grafico-Ítem 100. Dificultad en la pérdida del empleo



La Figura 211 muestra que el 37% de los docentes considera que es difícil perder su empleo, seguido de un 33,3% respondió que nunca es difícil perder su empleo, por otro lado un 20% de los docentes encuestados dicen que son bastantes las veces que consideran que es difícil perder su empleo, y por último el 10% respondió que siempre es difícil perder su empleo.

9. DESARROLLO DEL SEGUNDO OBJETIVO

9.1. CUESTIONARIO PARA LA VALORACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA ENSEÑANZA (CV-FRP).⁴⁹

9.1.1. Presentación. El cuestionario Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la Enseñanza (CVFRP) ha sido generado para facilitar la evaluación de “aquellas condiciones laborales directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea que tienen capacidad para afectar a la salud” del docente, es decir, para la valoración de los factores de riesgo laboral de origen psicosocial en la enseñanza.

El instrumento, además de realizar una valoración de los riesgos, también permite orientar la aplicación de medidas preventivas contextualizadas a cada riesgo detectado. Este cuestionario ha sido elaborado por Luís Gómez Pérez⁵⁰ a partir de la adaptación al sector docente de otros cuestionarios para la evaluación de las condiciones de trabajo de modo que esta herramienta sea útil para el análisis de los factores de riesgo en puestos de trabajo docente.

9.1.2. Utilidad. La organización del trabajo y su diseño se realizan, a menudo, atendiendo prioritariamente a criterios de gestión económica, de atención al usuario y a criterios técnico-productivos, descuidando muchas veces el elemento humano. Esta desatención incide sobre las personas -en forma de insatisfacción y estrés laboral, que se pueden traducir en distintos trastornos para la salud- y sobre la empresa, en forma de aumento de conflictividad, aumento de los índices de absentismo o empeoramiento de las relaciones personales, circunstancias que redundan en una disminución de la producción y calidad de los productos o servicios prestados.

El uso de este instrumento para analizar los riesgos psicosociales en los puestos de trabajo del profesorado permite, en primer lugar, detectar errores o deficiencias organizativas y, en segundo lugar, diseñar las medidas preventivas necesarias para cambiar las condiciones laborales generadoras de dichos factores.

⁴⁹ GÓMEZ PÉREZ, Luis. Cuestionario para la valoración de factores de riesgo psicosocial en la enseñanza (cv-frp). Documento [en línea]. Disponible en: http://www.pri-sectoreducativo.es/documentos/explic_metodologica_riesgo_psicosocial.pdf

⁵⁰ GÓMEZ PÉREZ, Luis. Es Licenciado y Doctor en Psicología y Diplomado en Magisterio. Actualmente trabaja como profesor de la Universidad de Valencia en Perú y República Dominicana y como orientador en un centro de Formación Profesional.

En este ámbito, importa recordar que la salud y las enfermedades son originadas en procesos complejos de causalidad multivariada, en los que inciden factores diversos e interactivos. En el contexto de esa causalidad cabe incluir factores laborales y extra laborales, aunque al prevencionista en materia de riesgos laborales le compete explícitamente la detección de los factores de riesgo laboral, así como la promoción de medidas correctoras (preventivas) contextualizadas.

Este Cuestionario para la Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la Enseñanza(CV-FRP) centra su utilidad en la valoración de factores de riesgo psicosocial en la enseñanza y en la orientación a la aplicación de medidas preventivas. La versión para auto aplicación se diseñó para identificar condiciones de trabajo que pueden generar riesgos psicosociales, para agrupar las condiciones de trabajo pertenecientes a diversos factores de riesgo y para orientar medidas preventivas de forma sencilla.

No es su objeto relacionar la incidencia de factores de riesgo con la aparición de enfermedad, ni la investigación diagnóstica (perspectiva clínico epidemiológica).

La versión telemática, disponible en la web: www.prl-sectoreducativo.es, permite generar una base de datos amplia para una investigación continuada y global de la población afectada, pudiendo realizarse análisis de validez y fiabilidad sobre el cuestionario, elaboración de valores estandarizados con muestras tipificadas y análisis diferenciales periódicos de la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en función de las variables sector público/privado, geográficas, nivel educativo en el que trabaja el docente, sexo, edad y años de servicio en la enseñanza, etc.

9.1.3. Factores de riesgo. Los factores psicosociales que componen el cuestionario son:

- Influencia en el Trabajo
- Apoyo Social en el Trabajo
- Refuerzo
- Calidad de Liderazgo
- Violencia y Conflicto Interpersonal en el Contexto Laboral
- Exigencias Cuantitativas y de Control de Tiempo
- Exigencias Cognitivas
- Exigencias Emocionales
- Exigencias Sensoriales
- Previsibilidad
- Rol en la Universidad

Conflicto de Rol
Sentido del Trabajo
Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo
Integración en la Profesión y en la Universidad
Competencia y Eficacia
Satisfacción con el Trabajo
Doble Presencia
Salud
Seguridad en el Trabajo

INFLUENCIA EN EL TRABAJO: Bajo este epígrafe se evalúa la capacidad del trabajador/a de tomar decisiones relacionadas con el modo en el que realizar su trabajo, la ausencia de decisión en este aspecto es generadora de riesgo psicosocial.

APOYO SOCIAL EN EL TRABAJO: En este factor se evalúa la calidad de las relaciones sociales de la organización. Unas buenas relaciones entre el profesorado, o del profesorado con las familias del alumnado, o con el equipo directivo son reductoras de riesgo.

REFUERZO: El factor refuerzo incluye la consideración, gratificación intrínseca (no salarial) y el reconocimiento por el trabajo. El refuerzo por una actividad es entendido como compensación de esfuerzos laborales, y principalmente como motivación. Aumenta la resiliencia y reduce la vulnerabilidad del docente. Resiliencia es la capacidad de los sujetos para sobreponerse a períodos de dolor emocional y traumas.

CALIDAD DE LIDERAZGO: Este factor analiza el estilo de liderazgo y organización del equipo directivo y/o dirección, así como la forma en que se articulan la comunicación y la resolución de conflictos entre dirección y trabajadores.

VIOLENCIA Y CONFLICTO INTERPERSONAL EN EL CONTEXTO LABORAL: Las agresiones, insultos o la disrupción son algunas de las formas de violencia que se pueden producir en el entorno escolar. Las relaciones interpersonales que se dan entre los distintos componentes de la comunidad escolar, cuando son negativas, actúan como potentes estresores y son fuente principal de insatisfacción laboral.

EXIGENCIAS CUANTITATIVAS Y DE CONTROL DEL TIEMPO: El horario de trabajo estructura en gran medida la forma de vida de la población activa y, evidentemente, repercute en la salud de los trabajadores. Es importante la duración y distribución de la jornada de trabajo o el número y la importancia de las pausas de cada día, así como la capacidad que tiene el trabajador/a de controlar esta circunstancia.

EXIGENCIAS COGNITIVAS: Mide el volumen, la magnitud o complejidad de la tarea (y el tiempo disponible para realizarla), cuando está muy por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea es un potente estresor.

EXIGENCIAS EMOCIONALES: El trabajo con personas supone un fuerte esfuerzo emocional. Este factor analiza la carga emocional de la tarea.

EXIGENCIAS SENSORIALES: Un elevado grado de concentración en la tarea, realizado durante un periodo largo de tiempo, produce un desgaste emocional en el trabajador.

PREVISIBILIDAD: Es la condición de que la tarea, las cargas o los cambios en el trabajo y aun las dificultades puedan ser previstas o sean esperables. Guarda relación con la información que recibe el trabajador acerca de su trabajo, y con la estabilidad de las jornadas, horarios, etc. La previsibilidad hace que las tareas y cargas puedan ser planificadas con los recursos necesarios. La previsibilidad es un factor claramente reductor de estrés y, en nuestro caso, del estrés laboral.

ROL EN LA UNIVERSIDAD: Ambigüedad de rol es la falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos de ese trabajo y el alcance de las responsabilidades. Es un potente estresor laboral.

CONFLICTO DE ROL: Conflicto de rol hace referencia a la existencia de demandas conflictivas o contrapuestas, de forma que aparecen simultáneamente una serie de demandas que impiden al trabajador una toma de decisión clara y/o rápida sobre qué hacer. Es un potente estresor laboral.

SENTIDO DEL TRABAJO: Hace referencia a la forma en que el trabajador/a valora la importancia de su trabajo. Una buena percepción de la actividad laboral aumenta la resiliencia y reduce la vulnerabilidad del docente.

POSIBILIDADES DE DESARROLLO EN EL TRABAJO: Este factor aumenta los niveles de satisfacción laboral, si se posibilitan las posibilidades de promocionar en el trabajo, mientras que reduce los niveles de satisfacción si no se dan estas posibilidades.

INTEGRACIÓN EN LA PROFESIÓN Y UNIVERSIDAD: Mide la sensación de pertenencia e integración al centro en el que está realizando el trabajo. A mayor sensación de pertenencia e integración al centro, mayor resiliencia, reduciéndose la vulnerabilidad del docente.

COMPETENCIA Y EFICACIA: Este factor evalúa las competencias personales del profesorado para realizar su labor profesional. La ausencia de determinadas competencias en aspectos pedagógicos, resolución de conflictos, etc., es generadora de estrés.

SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO: Elevados niveles de satisfacción con la actividad laboral aumenta la resiliencia y reduce la vulnerabilidad del docente.

DOBLE PRESENCIA: A la carga de trabajo en el puesto, muchas personas deben sumar las cargas asociadas a las tareas del entorno familiar (doble presencia). La incompatibilidad entre tareas y responsabilidades en ambos ámbitos es un factor generador de estrés.

SALUD: En organizaciones cuyos trabajadores están fuertemente estresados, son frecuentes las bajas laborales y los índices de absentismo laboral son mayores que en organizaciones menos estresadas. Por tanto la salud de los trabajadores puede ser indicadora de factor de riesgo.

SEGURIDAD EN EL TRABAJO: La exposición constante y consciente de los trabajadores a ambientes laborales peligrosos, genera en ellos mucho estrés. El FRP (Factores de Riesgo Psicosocial) presenta veinte factores de riesgo agrupando en cada uno de ellos los ítems que lo conforman, en cuantía variable que oscila entre 3 y 8 ítems, según detalla el siguiente cuadro:

Cuadro 3. FRP (Factores de Riesgo Psicosocial)

FACTOR	NÚMERO DE ITEMS
I	5
II	5
III	5
IV	5
V	6
VI	6
VII	5
VIII	4
IX	4
X	3
XI	6
XII	5
XIII	4
XIV	6
XV	4
XVI	6
XVII	5
XVIII	4
XIX	8
XX	4

Cada una de las cuestiones o ítems se responde en una escala de frecuencia, tipo Likert (valores del 1 al 4). El valor 1 representa el total desacuerdo con lo afirmado en el ítem (Nunca...) y el valor 4 significa total acuerdo con lo indicado en el ítem (Siempre).

9.1.4. Prospectiva. FETE-UGT (Federación de Trabajadores de la Enseñanza) desarrolla un procedimiento por el cual las respuestas al cuestionario que sean recogidas a través de la plataforma telemática, además de proporcionar un análisis individual de la percepción que tiene el usuario sobre los factores psicosociales de su trabajo, si el usuario lo quiere, formarán parte de una base de datos, permanentemente renovable, desde la cual efectuar análisis de validez y fiabilidad, escalas tipificadas para la evaluación y análisis diferenciales y correlacionales de la incidencia de los factores de riesgo psicosocial, periódicamente, en función de las variables sector público/privado, geográficas, nivel educativo en el que trabaja el docente, sexo, edad y años de servicio en la enseñanza, tipo de organización y liderazgo en el centro docente, etc.

El análisis continuado y secuencial de los factores de riesgo psicosocial, y su incidencia en el trabajo docente, facilitará la promoción de medidas preventivas de los riesgos psicosociales contextualizadas en el sector docente y diferenciable en virtud de las principales variables sociodemográficas y laboral-profesional del profesorado.

9.1.5. procedimiento para hallar un índice de riesgo. Las puntuaciones señaladas (escala de 1 a 4) en cada uno de los 100 ítems pueden ser analizadas cuantitativamente ítem a ítem, así como a través de un indicador cuantitativo de la incidencia del riesgo psicosocial de cada uno de los veinte factores que forman el cuestionario (índice de riesgo).

Este índice de riesgo se calcula fácilmente mediante el sumatorio (Σ) de los valores puntuados en los ítems de cada factor, teniendo en cuenta al sumar, el valor positivo (+) o negativo (-) del contenido de cada ítem. Dicho valor, (+) o (-), está indicado a la derecha de la escala de puntuación de cada ítem.

Para una mejor comprensión del procedimiento, utilizaremos un ejemplo de una hipotética respuesta a uno de los apartados.

En el cuadro siguiente representamos una hipotética respuesta para las preguntas 21-26, que corresponden con el Factor V: “Violencia y conflicto interpersonal en el contexto laboral”.

Cuadro 4. V factor: Violencia y conflicto interpersonal en el contexto laboral

V FACTOR: Violencia y conflicto interpersonal en el contexto laboral						
21	En mi universidad se sufren agresiones, maltrato, vejaciones...	1	2	3	4	+
22	Estoy afectado/a por los conflictos con compañeros/as de trabajo	1	2	3	4	+
23	Estoy sometido/a a hostigamiento o acoso (mobbing)	1	2	3	4	+
24	Tengo conflictos con alumnos que perjudican mi salud	1	2	3	4	+
25	Las quejas sobre el comportamiento del alumnado son frecuentes	1	2	3	4	+
26	Disponemos de recursos o protocolos eficaces para la resolución de conflictos. (Plan de convivencia eficaz, mediadores, etc.)	1	2	3	4	-

De los datos representados sobre este ejemplo hipotético de respuesta se deriva que:

Del **análisis individual de cada ítem** podemos sacar las siguientes conclusiones:

Las puntuaciones señalan que el docente percibe la existencia de “agresiones, vejaciones...” bastantes veces (3) y que está totalmente de acuerdo con la afirmación de que se encuentra “afectado por conflictos con compañeros” (4) aunque no es hostigado ni tiene conflictos con alumnado (1).

Además, en el ítem 26, indica que el centro no dispone de “recursos o protocolos eficaces para la resolución de conflictos”, lo cual es relevante, ya que tal carencia priva al profesorado de recursos reductores de riesgos.

Del **análisis de índice de riesgo del factor v: “Violencia y conflicto interpersonal en el contexto laboral”**, podemos sacar las siguientes conclusiones:

El sumatorio de los valores de cada uno de los ítems del factor V según el cuadro de respuesta del ejemplo sería: $+3 +4 +1 +1 +2 -1 = 10$

El valor superior de riesgo, es decir el valor máximo que se puede obtener para este factor serían 19 puntos ($4+4+4+4+4-1$). Este valor máximo se obtiene sumando los valores máximos (4) de los ítems que tienen un valor positivo (+), pues tienden a incrementar el riesgo, y restando los valores mínimos (1) de los ítems que tienen un valor negativo (-), pues al ser valores de protección su mínima puntuación indica que existe un mayor riesgo.

El valor inferior de riesgo para este factor es 1 ($1+1+1+1+1-4$). Este valor mínimo se obtiene sumando los valores mínimos (1) de los ítems que tienen un valor positivo (+), pues indican que su influencia como factor de riesgo es mínima, y restando los valores máximos (4) de los ítems que tienen un valor negativo (-), pues al ser valores de protección su máxima puntuación indica que existe una mayor protección o un menor riesgo.

Hemos realizado un cuadro de valoración de los riesgos en función del sumatorio de las respuestas obtenidas respecto a los valores superiores e inferiores de riesgo, realizando tres rangos de valoración de riesgo: bajo, medio y alto.

Cuadro de valoración de riesgo: los cuadros siguientes muestran gráficamente el referente criterial para la clasificación de las puntuaciones obtenidas mediante sumatorios en cada factor, estableciendo valores bajos, medios y altos.

Cuadro 5. Valoración de riesgo

FACTOR	VIR (*)	VSR (*)	BAJOS valores entre	MEDIOS valores entre	ALTOS valores entre
I	-10	+5	-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
II	-5	+10	0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
III	-10	+5	-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
IV	-10	+5	-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
V	1	+19	+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	-4	+14	+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	0	+15	0 a +4	+5 a +9	+10 a +15
VIII	-1	+11	-1 a +2	+3 a +6	+7 a +11
IX	+3	+12	+3 a +5	+6 a +8	+9 a +12
X	-7	+2	-3 a -4	0 a -2	+1 a +2
XI	-9	+9	-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XII	-6	+6	0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
XIII	-6	+6	-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	-9	+9	-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XV	-6	+6	-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XVI	-14	+4	-9 a -14	-3 a -8	-2 a -4
XVII	-10	+5	-5 a -10	0 a -4	+1 a +5
XVIII	-6	+6	-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIX	-7	+17	0 a -7	+1 a +8	+9 a +17
XX	-6	+6	-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
(*) VIR: Valor Inferior de Riesgo VSR: Valor Superior de Riesgo					

Los 10 puntos obtenidos como índice en este ejemplo concreto (factor V) se interpretan como valor medio de riesgo en violencia y conflicto interpersonal (pues se encuentran dentro del rango +7 y +12 según la tabla anterior).

9.1.6. Perfil de la valoración del riesgo. El cuadro siguiente permite integrar la información necesaria para efectuar el cálculo de los sumatorios de las puntuaciones registradas en cada factor, simplemente con anotar cada cifra en su casilla correspondiente (columna “ítems”), en la cual ya figura el signo + o – que corresponde a cada ítem.

Seguidamente, trasladando la puntuación obtenida en el sumatorio a la columna en la que se encuentre comprendida esa puntuación, el valor queda clasificado como bajo, medio o alto.

Cuadro 6. Perfil de la valoración del riesgo

FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	- + - - +	-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+ + - - +	0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+ - - + -	-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	- + - + -	-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+ + + + + -	+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	- + + + - +	+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+ - + + +	0 a +4	+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+ - + +	-1 a +2	+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+ + + +	+3 a +5	+6 a +8	+9 a +12
X	Previsibilidad	+ - -	-3 a -4	0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	- - + + + -	-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+ - + - +	0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	+ + - -	-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+ - - + + -	-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la	+ - - +	-3 a -6	+1 a -2	+2 a

	universidad				+6
XVI	Competencia y eficacia	- - + - - +	-9 a -14	-3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	- + - - +	-5 a -10	0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+ - + -	-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	+ + - + + - - +	0 a -7	+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+ + - -	-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6

Cuadro 3 (Continuación)

En el siguiente ejemplo, uniendo las puntuaciones totales obtendremos un perfil de riesgo, del puesto de trabajo.

Para ello, primeramente se calculan los sumatorios (Σ) por factores, a partir de los valores puntuados en cada ítem, que en este supuesto son:

Cuadro 7. Calculo de valores puntuados en cada ítem

FACTOR DE RIESGO	ITEMS valor (+) o (-) de cada ítem	Σ
I	-2 +2 -3 -4 +4	-3
II	+2 +2 -3 -2 +4	3
III	+4 -3 -4 +2 -2	-3
IV	-2 +2 -2 +2 -3	-3
V	+1 +2 +1 +1 +2 -1	6
VI	-2 +3 +2 +1 -1 +3	6
VII	+1 -3 +2 +2 +2	4
VIII	+3 -2 +4 +3	8
IX	+2 +2 +2 +2	11
X	+3 -2 -2	-1
XI	-3 -1 +2 +3 +4 -2	3
XII	+4 -1 +4 -2 +3	8
XIII	+1 +1 -3 -4	-5
XIV	+1 -3 -4 +3 +2 -3	-4
XV	+2 -2 -2 +3	1
XVI	-3 -3 +3 -2 -2 +3	-4
XVII	-2 +3 -2 -2 +3	0
XVIII	+2 -4 +2 -4	-4

XIX	+1 +3 -3 +2 +2 -3 -3 +2	1
XX	+1 +1 -4 -4	-6

Cuadro 7 (Continuación)

Y seguidamente se trasladan los valores totales (Σ) de cada factor al cuadro siguiente

Cuadro8. Ejemplo de valoración de riesgo en un puesto de trabajo

FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO MEDIO ALTO		
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-2 +2 -3 -4 +4	-6 a -10	(-3)0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+2 +2 -3 -2 +4	0 a -5	(3)+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+4 -3 -4 +2 -2	-6 a -10	(-3)0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2 +2 -2 +2 -3	-6 a -10	(-3)0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1 +2 +1 +1 +2 -1	(6)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2 +3 +2 +1 -1 +3	+1 a -4	(6)+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+1 -3 +2 +2 +2	(4)0 a +4	+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+3 -2 +4 +3	-1 a +2	+3 a +6	(8)+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+2 +2 +2 +2	+3 a +5	(8)+6 a +8	+9 a +12
X	Previsibilidad	+3 -2 -2	-3 a -4	(-1)0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-3 -1 +2 +3 +4 -2	-4 a -9	+2 a -3	(3)+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+4 -1 +4 -2 +3	0 a -5	+1 a +5	(8)+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	+1 +1 -3 -4	(-5)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de	+1 -3 -4 +3 +2 -3	(-4)-4 a -9	+2 a -3	+3 a

	desarrollo				+9
XV	Integración	+2 -2 -2 +3	-3 a -6	(1)+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-3 -3 +3 -2 -2 +3	-9 a -14	(-4)-3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-2 +3 -2 -2 +3	-5 a -10	(0)0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+2 -4 +2 -4	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	+1 +3 -3 +2 +2 -3 -3 +2	0 a -7	(1)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+1 +1 -4 -4	(-6)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6

Cuadro 8 (Continuación)

Puede dibujarse un perfil gráfico de los resultados obtenidos en el cuestionario. Simplificando el cuadro, se resaltan los datos base del perfil, en el que catorce factores requieren intervención preventiva, en tres de los cuales la actuación es de carácter prioritario (Factores 8, 11 y 12).

Cuadro 9. Sumatoria de la valoración de cada factor

FACTOR DE RIESGO	VALORACION DEL RIESGO		
	BAJO	MEDIO	ALTO
I	-6 a -10	(-3)0 a -5	+1 a +5
II	0 a -5	(3)+1 a +5	+6 a +10
III	-6 a -10	(-3)0 a -5	+1 a +5
IV	-6 a -10	(-3)0 a -5	+1 a +5
V	(6)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	+1 a -4	(6)+2 a +7	+8 a +14
VII	(4)0 a +4	+5 a +9	+10 a +15
VIII	-1 a +2	+3 a +6	(8)+7 a +11
IX	+3 a +5	(8)+6 a +8	+9 a +12
X	-3 a -4	(-1)0 a -2	+1 a +2
XI	-4 a -9	+2 a -3	(3)+3 a +9
XII	0 a -5	+1 a +5	(8)+6 a +10
XIII	(-5)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	(-4)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XV	-3 a -6	(1)+1 a -2	+2 a +6
XVI	-9 a -14	(-4)-3 a -8	-2 a -4
XVII	-5 a -10	(0)0 a -4	+1 a +5
XVIII	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIX	0 a -7	(1)+1 a +8	+9 a +17

XX	(-6)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
----	-------------	---------	---------

Cuadro 9 (Continuación)

Cuadro 10. Señalación de la valoración de cada factor

FACTOR DE RIESGO	VALORACION DEL RIESGO		
	BAJO	MEDIO	ALTO
I		(-3)	
II		(3)	
III		(-3)	
IV		(-3)	
V	(6)		
VI		(6)	
VII	(4)		
VIII			(8)
IX		(8)	
X		(-1)	
XI			(3)
XII			(8)
XIII	(-5)		
XIV	(-4)		
XV		(1)	
XVI		(4)	
XVII		(6)	
XVIII	(-4)		
XIX		(1)	
XX	(-6)		

9.1.7. Valoración del riesgo utilizando el cuestionario CV-FRP. En las versiones auto aplicadas: El cuestionario permite la apreciación cualitativa de las condiciones de trabajo y de la incidencia percibida de cada ítem, y por tanto la detección de riesgos en el puesto de trabajo. Este formato también permite cuantificar la percepción, hallar índices de riesgo por factor y aplicar análisis estadísticos a esos valores.

El análisis, cualitativo y cuantitativo, resulta más eficaz y preciso si se realiza por varias personas, valorando cada una de ellas por separado y aportando su observación y reflexiones en una puesta en común. Ese trabajo en equipo y con

visas de apoyo mutuo entre docentes, resulta un recurso bien eficaz en la prevención de los riesgos.

Estas aplicaciones no exigen el rigor en el tratamiento de datos que se efectúa en los análisis psicométricos y en los estudios correlacionales y diferenciales referenciados en el apartado 4 (Prospectiva).

Así, el cuestionario CV-FRPuede ser utilizado:

Para hallar un indicador cuantitativo (índice de riesgo), de la incidencia de cada uno de los veinte factores constitutivos del cuestionario, según se detalla en el apartado 7, mediante el sumatorio de los valores puntuados en cada uno de los ítems pertenecientes a ese factor.

Para realizar análisis cualitativos, de la incidencia del contenido de cada ítem, por separado, en la actividad laboral o en el puesto de trabajo evaluados.

En este caso, se recomienda la aplicación sencilla de técnicas de triangulación, listas de observación operativa, etc. y el análisis y los debates en grupo, a fin de posibilitar mayor objetividad y eficacia.

Los indicadores cuantitativos permiten aplicaciones estadísticas más o menos simples. Es recomendable utilizar, al menos, distribuciones de frecuencias y medidas de tendencia central para mejorar los análisis. Estas resultan de mayor interés cuando el cuestionario es aplicado a un conjunto de docentes.

Así en una hipotética respuesta de las preguntas 27-32.

Cuadro 11. VI factor: exigencias cuantitativas y control del tiempo

VI FACTOR: EXIGENCIAS CUANTITATIVAS Y CONTROL DEL TIEMPO						
27	Dispongo de tiempo para llevar el trabajo al día.	1	2	3	4	-
28	Mi horario laboral me genera problemas de estrés o fatiga.	1	2	3	4	+
29	La sustitución de docentes que están de baja me genera problemas.	1	2	3	4	+
30	Debo trabajar sin posibilidad de interrupción ni descanso.	1	2	3	4	+
31	Preparo bien mi plan de trabajo con antelación suficiente	1	2	3	4	-

32	Debo realizar demasiadas tareas al mismo tiempo.	1	2	3	4	+
----	--	---	---	---	---	---

Cuadro 11 (Continuacion)

En este ejemplo índice de riesgo del VI “Exigencias cuantitativas y control del tiempo”, obtenido por el sumatorio de las respuestas $-4 +2 +3 +1 -4 +1 = -1$, nos da una valoración baja de riesgo.

Sin embargo analizando los ítems de forma individual, vemos que el docente del ejemplo ha señalado el valor 3 (Bastantes veces) en el ítem 29 (“La sustitución de docentes de baja me genera problemas”), el análisis cualitativo considerará la existencia de riesgo laboral asociado a las condiciones en que se realizan las sustituciones de las bajas laborales. Por lo tanto es Importante analizar la gestión de las sustituciones por baja laboral.

El riesgo en ese puesto de trabajo se deriva las deficiencias en sustituciones que incrementan las exigencias cuantitativas sobre el profesorado que permanece en el centro. Por eso corresponde actuar para reducir la sobrecarga por exigencias cuantitativas, y concretamente mejorando las sustituciones del personal en situación de baja laboral, mejorando esa condición de trabajo en ese puesto de trabajo, tanto si la detección del riesgo procede de una u otra vía e independientemente de lo que se perciba en otros puestos de trabajo.

En otro supuesto, las puntuaciones -2, -3, +2, +3, +3, -2 en el Factor XI, Ambigüedad de rol, aplicando el procedimiento que se detalla en el apartado 7, generan un índice +1. Este valor (+1) se sitúa en el tramo amarillo, entre -3 y +2, que corresponde a valores medios en ese factor de riesgo, valores que aconsejan la intervención preventiva. (Ver cuadro de valoración de riesgos).

Cuadro 12. Valoración de riesgo - Exigencias cuantitativas y control del tiempo

VI FACTOR: EXIGENCIAS CUANTITATIVAS Y CONTROL DEL TIEMPO						
49	Conozco el margen de autonomía que tengo en mi trabajo.	1	2	3	4	-
50	En mi trabajo tengo objetivos y funciones claros.	1	2	3	4	-
51	No sé cuáles son mis responsabilidades y tareas.	1	2	3	4	+
52	No puedo realizar consultas para tomar decisiones en mi trabajo.	1	2	3	4	+
53	La aplicación de Reglamento de Régimen Interno genera protestas.	1	2	3	4	+
54	Las funciones y procedimientos que debemos aplicar en mi	1	2	3	4	-

	centro están bien definidas en las instrucciones o en la normativa.					
--	---	--	--	--	--	--

Cuadro 12 (Continuación)

No obstante, la acción preventiva para suprimir el riesgo en su origen implicará actuaciones preventivas respecto a las variables identificadas con potencial de riesgo en cada uno de los ítems, en este caso las deficiencias detectadas se encuentran en los ítems 52 y 53.

Las acciones preventivas se sustentan en la detección del riesgo en cada ítem, y actúan sobre lo detectado en cada ítem, no sobre la categorización (abstracción) que representa cada Factor.

EN LA VERSIÓN TELEMÁTICA

El tratamiento riguroso de la información recogida en la base de datos permanentemente renovable a la que hace referencia el apartado 4 (Prospectiva) incluye los análisis factoriales para mejorar los cuestionarios, actualizando su estructura en función de los datos obtenidos en la investigación de corte secuencial.

El tratamiento de la información contenida en la base de datos permite también análisis descriptivos acerca de la incidencia actualizada de cada factor de riesgo en la población docente. Del mismo modo se permite el análisis correlacional entre las variables que puedan mostrar su concurrencia, así como la formulación de inferencias explicativas justificadas en el marco teórico de la investigación en materia de Riesgos Laborales.

Y partiendo de la misma base de datos, importa el análisis diferencial de la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en función de variables sociodemográficas como son la tipología del centro docente (sector público/privado), la edad o los años de servicio del docente, el nivel educativo o la especialidad del puesto de trabajo, sexo, el ejercicio de cargos directivos... y el grado de participación del docente, el tipo de organización y liderazgo en el centro, la valoración de la violencia y el conflicto, etc.

La aplicación de esta herramienta preventiva a lo largo de cursos sucesivos permite recoger información para sustentar el estudio de las fluctuaciones en el tiempo del grado de incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el sector

docente (perspectiva secuencial). A partir de la base de datos se podrá obtener periódicamente resultados de estos análisis actualizados en el contexto del sector docente y en el ámbito de todo el Estado.

El análisis avanzado de los datos obtenidos en muestras representativas y generalizadas en el sector docente es necesario para orientar las estrategias en política preventiva del sector, pero al mismo tiempo el uso auto aplicado de esta herramienta impulsa la cultura preventiva en los centros docentes y fomenta las acciones preventivas dependientes de los márgenes de autonomía organizativa y de gestión de los centros.

En definitiva, estas actuaciones preventivas potencian la toma de conciencia individual y colectiva del profesorado acerca de la incidencia que sobre su puesto de trabajo y su persona ejercen los factores de riesgo psicosocial, a la vez que aportan periódica y sistemáticamente datos actualizados sobre la incidencia de los riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza, todo ello sustentando acciones preventivas contextualizadas y a distinto nivel.

9.1.8. Características del trabajo docente, factores de riesgo y acciones preventivas

Riesgos derivados de las características del trabajo docente: La enseñanza como tarea posee características específicas, que desde una perspectiva prevencionista importa considerar por su potencial de influencia sobre el bienestar y la salud del docente. Haremos referencia a las más destacadas:

La intensidad y la complejidad de las relaciones interpersonales en la enseñanza se han mostrado como causa relevante del grado de satisfacción e insatisfacción del docente, a la vez que factor reductor o generador de estrés laboral, ya que de la calidad de las relaciones interpersonales con otros miembros de la comunidad educativa, dependen en gran medida el posible refuerzo que reciba el docente, la estima y, como factor muy relevante, el apoyo social en el trabajo. En este marco, los conflictos interpersonales, principalmente con alumnado y con otros docentes, también se han destacado en la enseñanza como un factor de riesgo psicosocial de incidencia superior al apreciado en otras profesiones. En síntesis, las relaciones interpersonales han sido destacadas como la mayor fuente de satisfacción en el trabajo docente y un recurso reductor del estrés laboral, especialmente cuando se establecen redes de apoyo mutuo entre docentes; pero también las relaciones interpersonales son la principal causa de conflictos e insatisfacción.

La ambigüedad y el conflicto de rol han sido identificados claramente como dos estresores de elevada incidencia en el sector docente, especialmente cuando las tareas, funciones y responsabilidades no están bien definidas o cuando estas resultan contradictorias o incompatibles entre sí. Ambigüedad y conflicto son frecuentes entre docentes, por su característica de semi profesionales, porque el objeto de su trabajo es impreciso y discutido y porque el trabajo se desarrolla en contextos de implícita diversidad social, cultural, ideológica, motivacional...

Las exigencias emocionales, relacionadas con la implicación afectiva en el trabajo, son relevantes en un sector laboral-profesional en el que la persona del docente es herramienta de trabajo en la mediación para los aprendizajes y en el que la interacción personal es constante. El cansancio emocional se ha definido como uno de los componentes del síndrome de burnout, de especial incidencia en las profesiones de servicios y, entre ellas, en la enseñanza.

La participación en la toma de las decisiones que afectan a la organización y disposición de las condiciones del trabajo docente y la autonomía o control sobre las propias condiciones de trabajo son variables que en la mayoría de casos generan satisfacción en el trabajo, favoreciendo el desarrollo personal en la profesión y el equilibrio emocional a través de la integración, el sentido de pertenencia o el refuerzo de la autoestima. Los déficits en autonomía laboral y en participación suelen ir asociados a conflictividad, incremento de la tensión e insatisfacción. Pero en la enseñanza también la autonomía no deseada y la obligatoriedad de la participación son generadoras de insatisfacción y conflicto.

9.1.9. Factores de riesgo y propuestas de acción preventiva. La evaluación de riesgos psicosociales constituye una tarea compleja que requiere la actuación especializada para la obtención de datos procedentes de fuentes diversas (observación, listas de chequeo, entrevistas...y también con la percepción del propio trabajador registrada en cuestionarios). Posteriormente el prevencionista debe proceder a su análisis, contraste de datos, formulación de hipótesis, verificación...

Del mismo modo, la aplicación eficaz de medidas preventivas no suele ser una tarea simple. Habitualmente no sirve la aplicación de fórmulas prefabricadas ni soluciones que fueron adecuadas en entornos laborales diferentes, aunque el factor de riesgo detectado sea el mismo en distintos puestos de trabajo.

Por tanto, las orientaciones recogidas en el cuadro siguiente han de ser así consideradas, como orientaciones genéricas, las cuales plantean actuaciones

preventivas lógicas, pero descontextualizadas, asociadas al cambio en las condiciones de trabajo que constituyen el riesgo en cada factor.

El cuadro presenta diferentes propuestas preventivas encuadrables en cada uno de los 20 factores de riesgo, en relación no exhaustiva que debe ser completada y matizada en el contexto de ocurrencia del riesgo.

El contenido se estructura según el siguiente formato:

Cuadro 13. Propuestas de acción preventiva

FACTOR DE RIESGO		PROPUESTAS DE ACCIÓN PREVENTIVA
I	Falta de Influencia en el Trabajo	Establecer un procedimiento de participación en la toma de las decisiones que afectan a la organización y fomentar el diseño y el control sobre las propias condiciones de trabajo.
II	Ausencia de Apoyo Social en el Trabajo	Establecer sistemas de comunicación eficaces y grupos de apoyo mutuo, con protocolos de actuación para la ayuda de compañeros en dificultades.
II	Refuerzo	Fomentar modelos de evaluación positiva y de difusión de logros docentes. Establecer procedimientos para compartir ideas y recursos didácticos. Definir democráticamente criterios de consideración del esfuerzo y la implicación en el trabajo.
IV	Calidad de Liderazgo	Desarrollar modelos de liderazgo participativo y transformacional. Mejorar los procedimientos y los contenidos en la comunicación y la toma de decisiones.
V	Violencia y Conflicto Interpersonal	Establecer en un Plan de Convivencia recursos y protocolos de actuación ante el conflicto, las conductas violentas, el acoso... Desarrollar un plan de formación del profesorado en materia de resolución de conflictos. Impulsar agentes de mediación. Optimizar la normativa del centro (RRI) y establecer un método de normas de clase. Implicar a toda la comunidad educativa en la promoción del cumplimiento de las normas.
VI		Mejorar la planificación y distribución del tiempo.

	Exigencias Cuantitativas y Control del Tiempo	<p>Aplicar criterios para el uso adecuado de la delegación y el reparto de funciones y responsabilidades.</p> <p>Establecer criterios de eficiencia para las reuniones de trabajo docente: claustros, departamentos, equipos de evaluación...</p> <p>Fomentar la puntualidad en el inicio y en la finalización de las actividades compartidas.</p> <p>Optimizar la temporalización en las programaciones.</p>
VII	Exigencias Cognitivas	<p>Diversificar los recursos didácticos y la metodología e incrementar el protagonismo de la conducta de aprendizaje guiado en el alumnado.</p>
VIII	Exigencias Emocionales	<p>Adquirir recursos personales y profesionales para el autocontrol emocional.</p> <p>Establecer procedimientos y recursos que estimulen el desarrollo personal en la profesión.</p> <p>Incrementar la autoeficacia profesional docente.</p> <p>Optimizar las redes de apoyo entre docentes.</p> <p>Mejorar la motivación intrínseca y la generatividad como claves de resiliencia.</p>
IX	Exigencias Sensoriales	<p>Diversificar los recursos didácticos y la metodología e incrementar el protagonismo de la conducta de aprendizaje guiado en el alumnado.</p> <p>Establecer pautas de descanso asociadas al cambio de actividad.</p>
X	Imprevisibilidad	<p>Fomentar la participación.</p> <p>Mejorar los procedimientos y recursos de comunicación en el centro.</p> <p>Generar protocolos de actuación eficaz para las situaciones conflictivas de repetición.</p>
XI	Ambigüedad de Rol	<p>Establecer con claridad objetivos, procedimientos, normas, competencias, funciones y responsabilidades.</p> <p>Constituir el RRI y el PCC en instrumentos útiles.</p>
XII	Conflicto de Rol	<p>Reducir la ambigüedad de rol.</p> <p>Desarrollar la profesionalidad docente.</p> <p>Promoción de la participación y la autonomía.</p>
XIII	Falta de Sentido del Trabajo	<p>Desarrollo del sentido y compromiso social de la profesión.</p> <p>Promoción del desarrollo personal en la profesión.</p> <p>Adecuación del trabajo docente al servicio de las necesidades educativas del alumnado y comunidad.</p>

		<p>Desarrollo de la profesionalidad docente.</p> <p>Mejora de la motivación intrínseca y de la generatividad.</p>
XIV	Ausencia de Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo	<p>Promoción del desarrollo personal en la profesión, incremento de recursos.</p> <p>Desarrollo de carrera docente.</p> <p>Fomento de la influencia en el propio trabajo y en la universidad.</p> <p>Compatibilidad vida laboral y privada.</p>
XV	Falta de integración en la Profesión y en el Centro	<p>Fomento de la influencia en el propio trabajo y la participación en la vida de la universidad.</p> <p>Incremento de la satisfacción profesional.</p> <p>Potenciar las redes de apoyo y el clima social</p> <p>Promoción del desarrollo personal en la profesión y del desarrollo de carrera docente.</p> <p>Desarrollo del sentido y compromiso social de la profesión en los objetivos y la dinámica de la universidad.</p>
XVI	Falta de Competencia o Eficacia	<p>Desarrollar planes de formación docente para la mejora de las competencias y el desempeño profesional.</p> <p>Formación en materia de eficacia personal en la profesión.</p> <p>Desarrollo de protocolos de ayuda y redes de apoyo a compañeros inexpertos o ineficaces.</p>
XVII	Insatisfacción	<p>Promoción del desarrollo personal en la profesión y del desarrollo de carrera docente.</p> <p>Fomento de la participación y la autonomía.</p> <p>Mejora en las condiciones organizativas del trabajo: horarios, carga lectiva, ratios...</p> <p>Mejora de los recursos didácticos y de las condiciones ambientales de la universidad en iluminación, ventilación, confort, decoración, disposición de espacios...</p> <p>Mejora del clima social en el centro.</p>
XVIII	Doble Presencia	<p>Mejorar la organización de los recursos temporales, la distribución de horarios y los procedimientos de acceso a permisos y licencias.</p> <p>Desarrollar acciones formativas para promoción de la salud.</p>
XIX	Salud	<p>Optimizar la organización de los recursos humanos en la universidad.</p>

		Diseñar y aplicar procedimientos de distensión. Desarrollar acciones formativas para promoción de la salud.
XX	Inseguridad en el Trabajo	Promocionar la estabilidad en el empleo. Fomentar la participación en decisiones organizativas del centro como son la asignación de cursos, horarios, tareas... Incrementar la formación.

Cuadro 13 (Continuacion)

Para el desarrollo del segundo objetivo se mostró detalladamente el comportamiento de cada uno de los factores presentes en el cuestionario, el cual se le aplicó a los docentes de cada una de las facultades. Dicho comportamiento está asociado a unos riesgos, los cuales representan Riesgo Bajo (RB), Riesgo Medio (RM) y Riesgo Alto (RA); representado en color verde, amarillo y rojo, respectivamente.

Para esto se diseñó una serie de graficas que mostraron la presencia de cada riesgo según su valoración por cada puesto de trabajo (cuadro). Por otro lado, se analizó la presencia de cada riesgo alto relacionado con cada ítem del cuestionario y su incidencia en cada puesto de trabajo, la cual se realizó de la siguiente manera:

Se extrajo la calificación más alta de cada factor, la cual hace referencia a (Bastantes veces= 3 y Siempre: 4) (ver anexos) de las respuestas del cuestionario, Una vez extraídas las respuestas por cada factor se relacionan con el ítem o preguntan que incluye cada factor, de esta manera se puede visualizar la presencia de riesgo alto por cada ítem

El cuadro 15 muestra la valoración de los factores de riesgo psicosociales en los docentes de la facultad de ciencias económicas y administrativas por cada puesto de trabajo. Del anterior grafico se puede observar que el factor psicosocial que hace referencia al IX (exigencias sensoriales), el factor que enfatiza mayores cantidades de riesgos de mediana complejidad es el VIII y por último el factor que representa riesgos de baja complejidad es V.

El cuadro 16 muestra el ítem donde prevalece la circunstancia que ocasiona el riesgo alto en cada puesto de trabajo de acuerdo al factor, en este caso son los ítems 42 al 45 de las exigencias sensoriales que hace referencia a lo siguiente:

42: En el trabajo he de estar muy concentrado en detalles

43: En mi trabajo la exigencia de atención es elevada

44: Mi trabajo exige alto nivel de precisión

45: En mi trabajo tengo problemas para concentrarme

En el cuadro 17 se puede visualizar que por lo general en la mayoría de puestos de trabajo se encuentra un recuadro con color rojo que incluye el número IX que hace referencia al factor anteriormente mencionado, esto quiere decir que en el recuadro donde se encuentre el número del factor con el color rojo afirma que ese ítem es el docente presenta dificultades por lo anterior hacen que el factor que representa un riesgo alto se convierta en un factor de intervención inmediata para ser mitigado y se le aplique una serie de acciones preventiva tanto organizacionales como psicológicas que se mencionaran en el desarrollo del último objetivo.

En el cuadro 18 se muestra el resumen de la valoración de los factores de riesgo psicosociales en los docentes de la facultad de ingeniería por cada puesto de trabajo. Del anterior grafico se puede observar de igual manera que el factor psicosocial que hace referencia al IX es el factor que presenta altos números de riesgos de alta complejidad para cada uno de los puestos de trabajo, por otro lado los riesgos de mediana complejidad se presentan en el IV y por último los riesgos de baja complejidad se concentran en el factor VI.

De igual manera el anterior cuadro muestra el ítem donde prevalece la circunstancia que ocasiona el riesgo alto en cada puesto de trabajo de acuerdo al factor, en este caso son los ítems 42 al 45 de las exigencias sensoriales que hace referencia a lo siguiente:

42: En el trabajo he de estar muy concentrado en detalles

43: En mi trabajo la exigencia de atención es elevada

44: Mi trabajo exige alto nivel de precisión

45: En mi trabajo tengo problemas para concentrarme

Así como en el análisis del grafico anterior para la facultad de ciencias económicas y administrativas se puede visualizar que por lo general en la mayoría de

puestos de trabajo se encuentra un recuadro con color rojo que incluye el número IX que hace referencia al factor anteriormente mencionado, esto quiere decir que en el recuadro donde se encuentre el número del factor con el color rojo afirma que ese ítem es el docente presenta dificultades por lo anterior hacen que el factor que representa un riesgo alto se convierta en un factor de intervención inmediata para ser mitigado y se le aplique una serie de acciones preventiva tanto organizacionales como psicológicas que se mencionaran en el desarrollo del último objetivo

10. DESARROLLO DEL TERCER OBJETIVO

Para la realización del tercer objetivo de la investigación, se desarrolló mediante la personalización de gráficas, de tal forma que permitió conocer el porcentaje que cada uno de los docentes de planta encuestados de las facultades ciencias económicas y administrativas e ingeniería le dio a cada ítem de los factores de riesgo psicosocial.

Las gráficas se personalizaron con base en las cuatro (4) preguntas que contiene el cuestionario, exactamente en la información complementaria, porque esas cuatro preguntas sirvieron para analizar qué tan importante o relevante fueron los ítems a los que mayor calificación le dieron. Así mismo, la universidad como empresa, se dará por enterado de cómo se están desarrollando los docentes en sus puestos de trabajo y que factores inciden en ellos para realizar sus labores de docente; se inicia la personalización por Programa, por Género, por Edad y por ultimo por Estado Civil de las dos facultades anteriormente mencionadas.

Esto se hace con el fin de obtener una información más acertada y más confiable de como estuvieron los docentes en el transcurso del periodo semestral enero-junio 2013 y que percibieron en el contexto laboral cuando decidieron responder a cada ítem del cuestionario. Los graficas se personalizaron mediante los siguientes criterios:

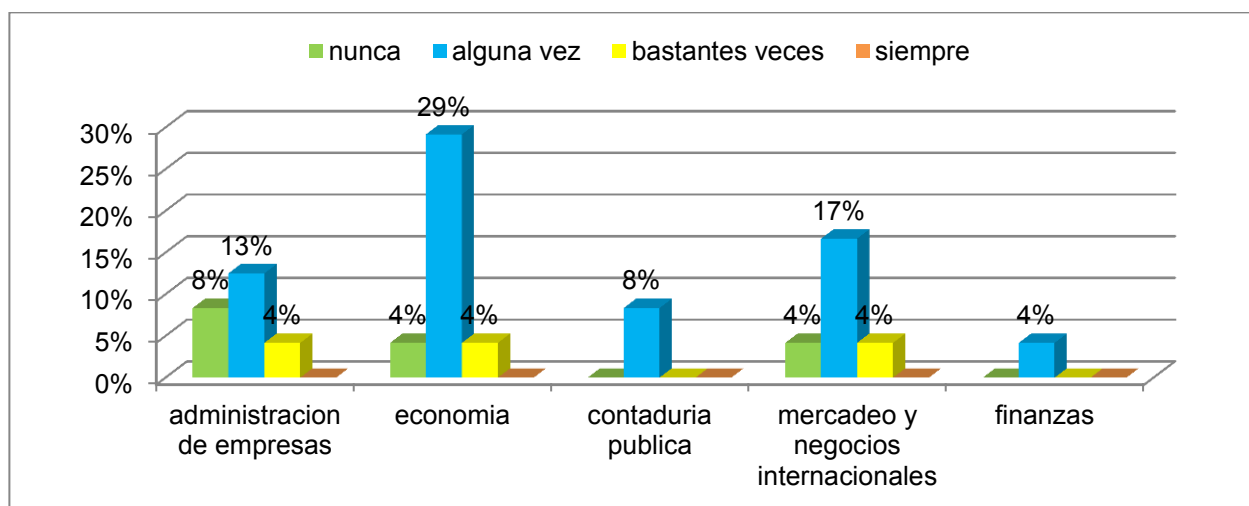
Frecuencia en la cual se hizo mayor el número de veces en que se repitió cada ítem del cuestionario.

Orden de Importancia en la cual el número de personas manifestaron estar padeciendo un factor, a la hora de responder un dado ítem; los docentes manifestaron: (Aquí trabajamos como mulas..., Aquí se maneja unos niveles de estrés muy altos aunque aquí no se sienta..., Aquí hay mucho ruido, unos azotan las puertas u otros hacen bulla aquí..., la universidad no permite subir notas estando uno en la casa, sino que tiene uno que estar en el puesto de trabajo con un código para poder subir notas de estudiantes..., Estas preguntas están muy buenas pero aquí la universidad no hace nada con respecto a esto porque son muchas las cosas que se presentan aquí..., Aquí los que ganan son los que están en la rosca...). Algunos docentes quisieron firmar el cuestionario con fecha, nombre y cedula para dejar claro ante la universidad lo que un docente siente y padece en su puesto de trabajo.

Con base en la información de cada puesto de trabajo se escogieron los ítems que más se enfocaran en el estrés o en las dificultades para que el docente de planta haya podido realizar sus labores en el transcurso del semestre enero-junio del 2013.

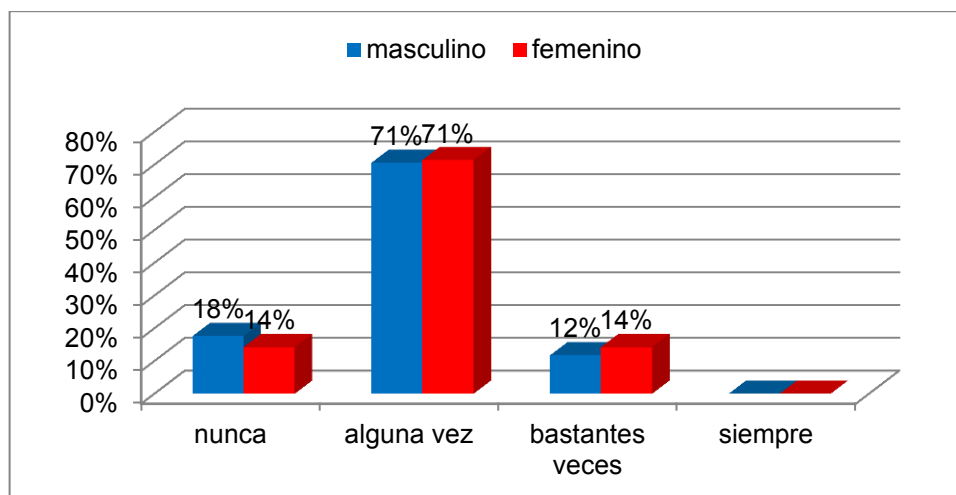
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

Figura 212. Grafico-Ítem 14. Hay mal ambiente laboral entre compañeros con relación a los programas



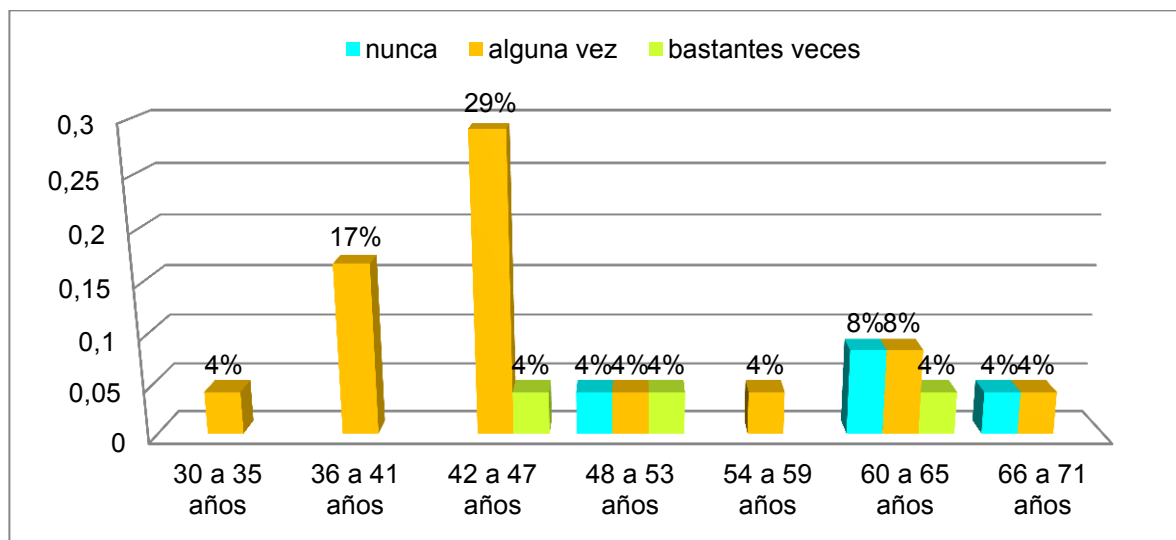
De 24 docentes encuestados, el 29% de docentes el cual pertenecen al programa de economía; consideran que alguna vez se presenta mal ambiente laboral entre compañeros, el 17% de docentes, los cuales pertenecen al programa de mercadeo y negocios internacionales lo consideran alguna vez y por ultimo un 13% de docentes pertenecientes al programa de administración de empresas lo consideran alguna vez.

Figura 213. Grafico-Ítem 14. Hay mal ambiente laboral entre compañeros con relación al género



De 24 docentes encuestados, los hombres y las mujeres con un 71% consideran que alguna vez se presenta mal ambiente laboral entre los compañeros, mientras que los hombres lo consideran nunca con un 18%.

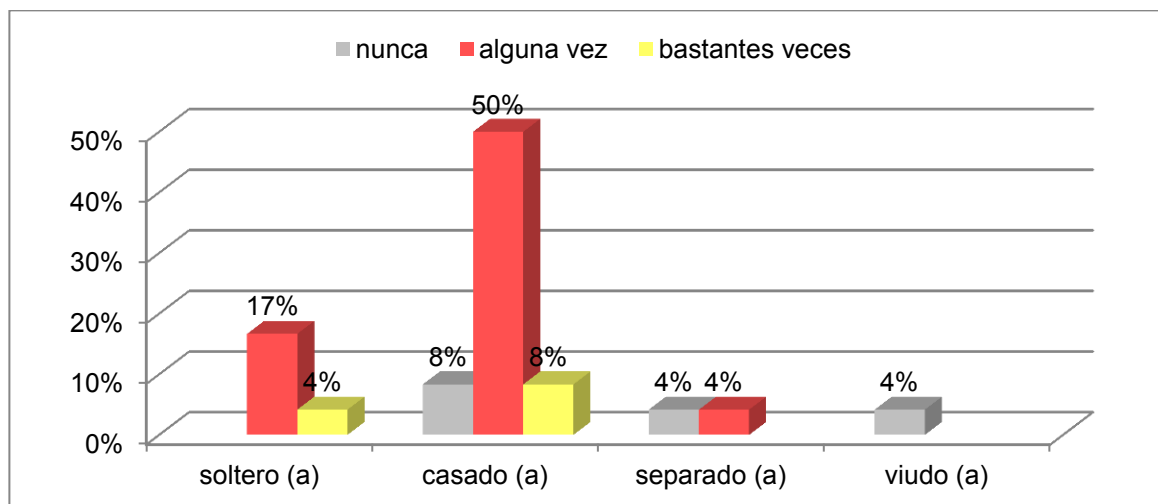
Figura 214. Grafico-Ítem 14. Hay mal ambiente laboral entre compañeros con relación a la edad



De 24 docentes encuestados, el 29% de los docentes entre 42 a 47 años consideran que alguna vez hay mal ambiente laboral entre compañeros mientras que un 17% de los docentes entre 36 a 41 años lo consideran alguna vez y por

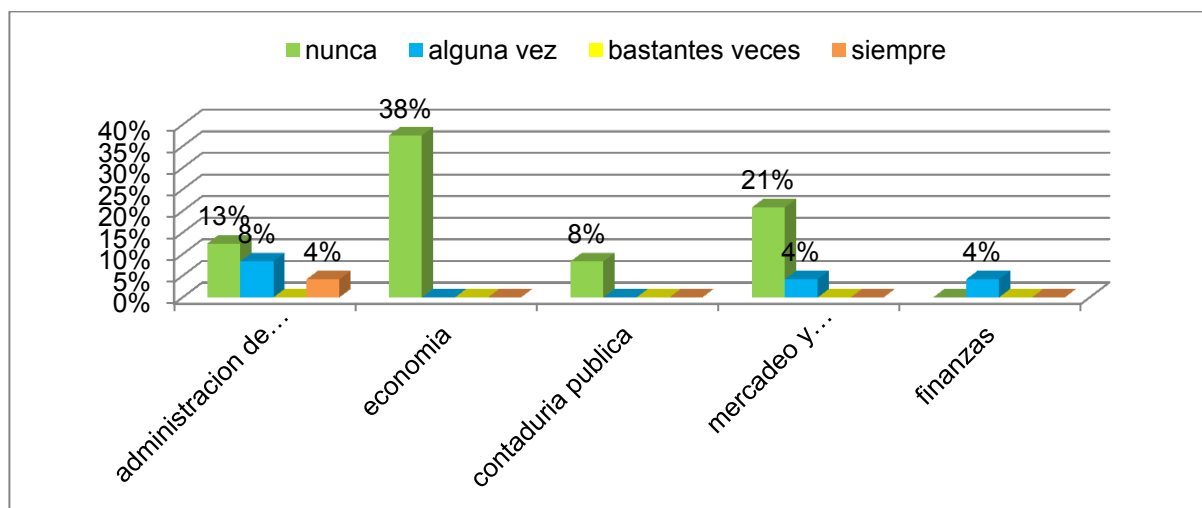
ultimo un 8% de los docentes entre 60 a 65 años lo considera nunca, alguna vez y bastantes veces.

Figura 215. Grafico-Ítem 14. Hay mal ambiente laboral entre compañeros con relación al estado civil



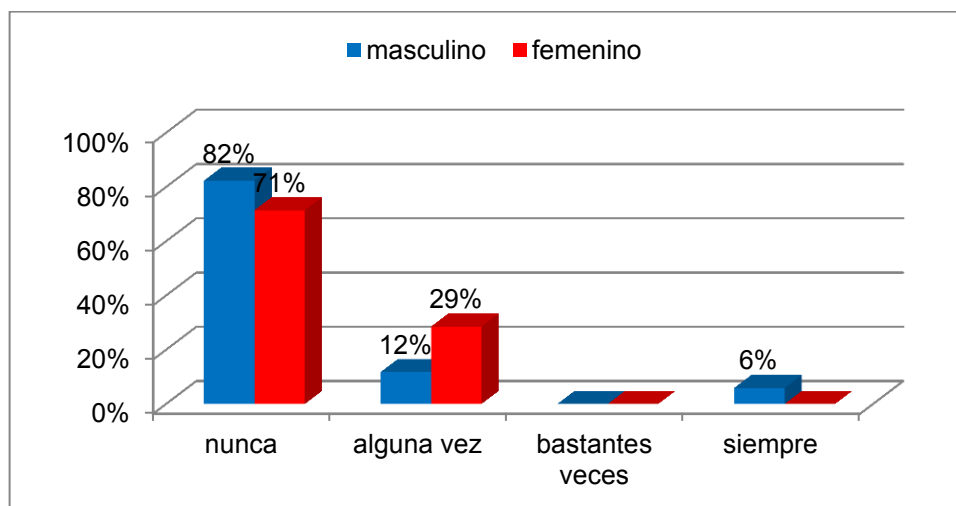
De 24 docentes encuestados, el 50% de los docentes casados consideran que alguna vez se presenta un mal ambiente laboral entre compañeros, mientras que un 17% de los docentes solteros lo consideran como alguna vez y por ultimo un 8% de los docentes casados lo consideran como nunca y bastantes veces.

Figura 216. Grafico-Ítem 21. En mi universidad sufro agresiones, maltrato o vejaciones con relación a los programas



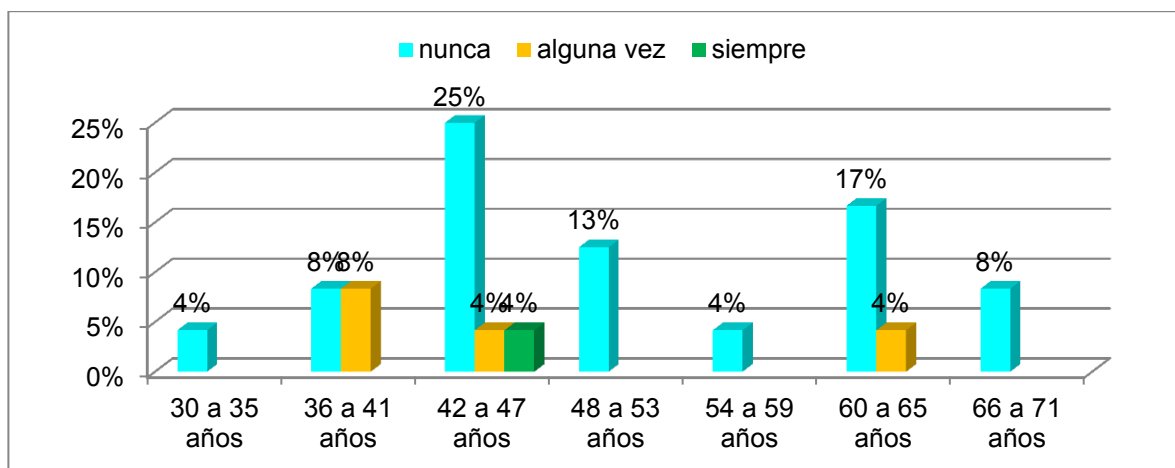
De 24 docentes de planta encuestado, el 38% de docentes del programa economía respondieron nunca con respecto a sufrir agresiones, maltrato o vejaciones en la universidad, seguido de un 21% quienes lo consideraron nunca por parte de los docentes del programa mercadeo y negocios internacionales y por ultimo un 13% respondieron nunca por parte del programa administración de empresas.

Figura 217. Grafico-Ítem 21. En mi universidad sufro agresiones, maltrato o vejaciones con relación al género



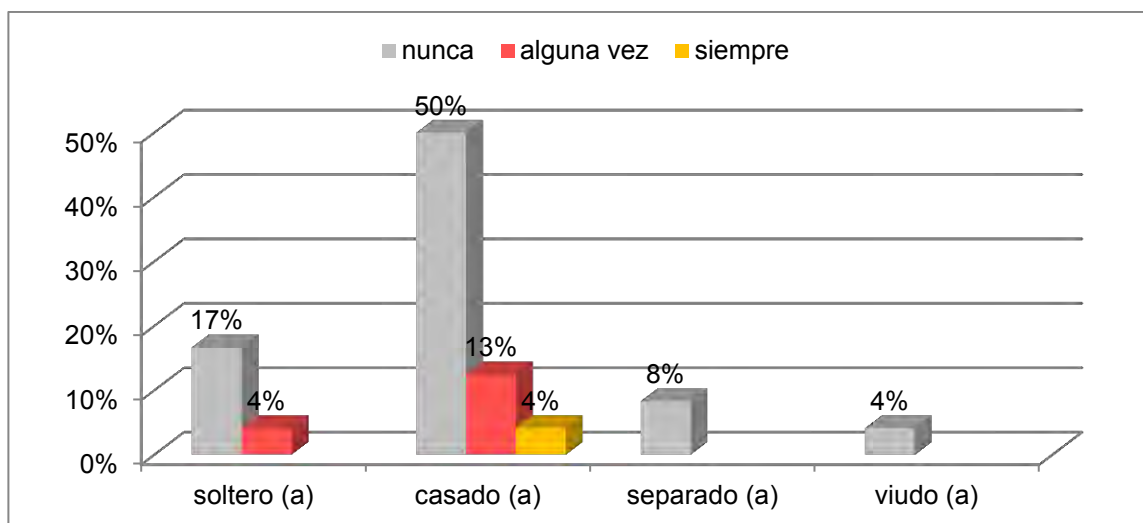
De 24 docentes encuestados, los hombres con un 82% consideran que nunca sufren de agresiones, maltrato o vejaciones, mientras que un 71% por parte de las mujeres lo considera nunca y por ultimo un 29% por parte de las mujeres lo consideran alguna vez.

Figura 218. Grafico-Ítem 21. En mi universidad sufro agresiones, maltrato o vejaciones con relación a la edad



De 24 docentes encuestados, el 25% de los docentes entre 42 a 47 años consideran que nunca han sufrido de agresiones, maltrato o vejaciones en la universidad, mientras que el 17% de los docentes entre 60 a 65 años lo consideran nunca y por ultimo un 13% de los docentes entre 48 a 53 años lo considera como nunca.

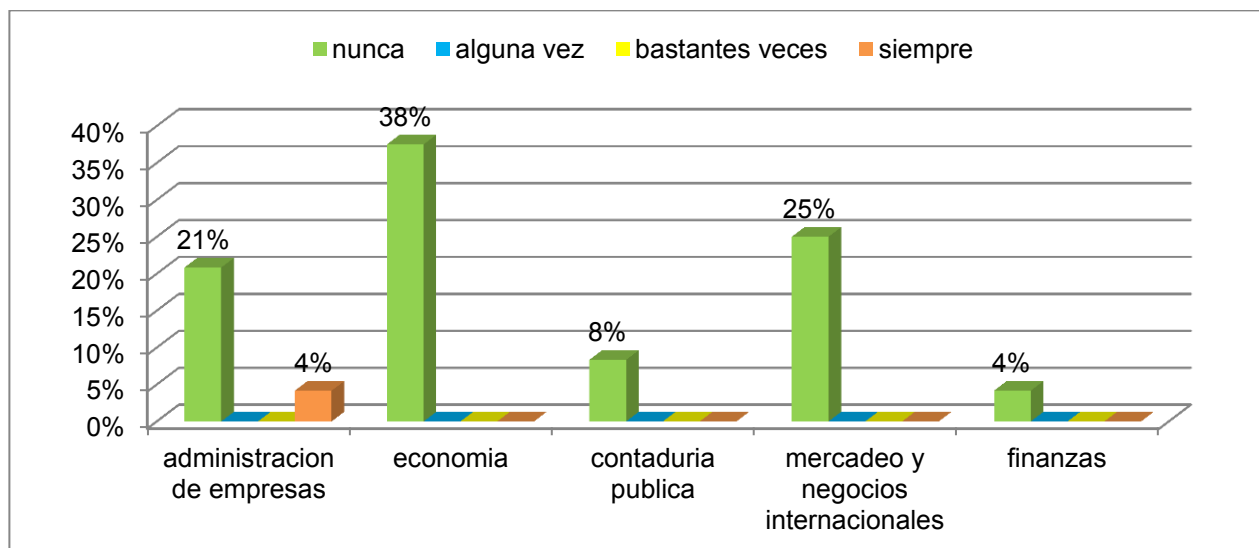
Figura 219. Grafico-Ítem 21. En mi universidad sufro agresiones, maltrato o vejaciones con relación al estado civil



De 24 docentes encuestados, el 50% de los docentes casados consideran que nunca sufren de agresiones, maltrato o vejaciones en la universidad, mientras que

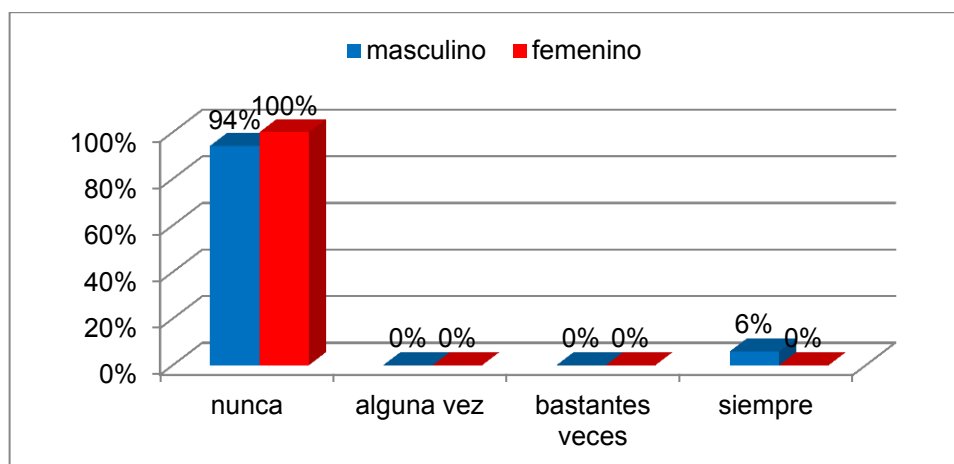
un 17% de los docentes solteros lo considera nunca y por ultimo un 13% de los docentes casados lo consideran como alguna vez.

Figura 220. Grafico-Ítem 23. Estoy sometida/o a hostigamiento o acoso (mobbing) con relación a los programas



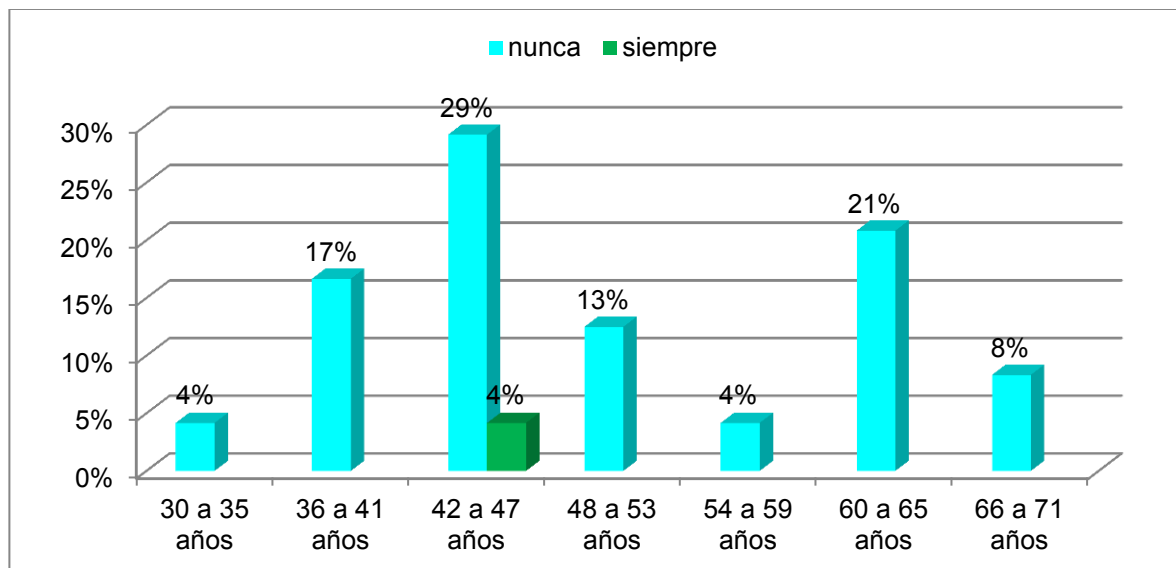
De 24 docentes de planta encuestados, el 38% de los docentes del programa economía consideran que nunca han estado sometida/o a hostigamiento o acoso (mobbing), seguido de un 25% quienes lo consideran nunca por parte del programa de mercadeo y negocios internacionales y por ultimo un 21% lo consideran nunca por parte de los docentes de administración de empresas.

Figura 221. Grafico-Ítem 23. Estoy sometida/o a hostigamiento o acoso (mobbing) con relación al género



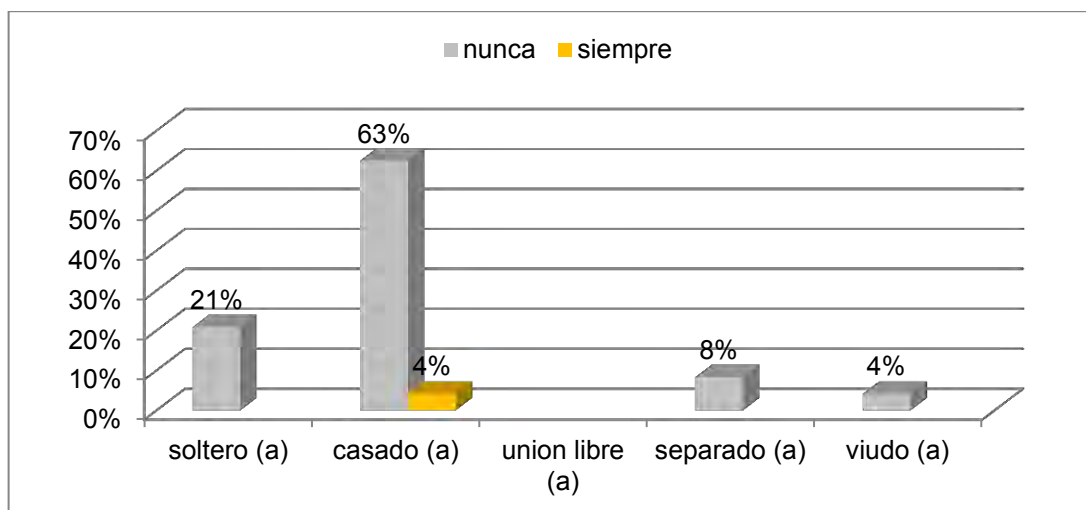
De 24 docentes encuestados, un 100% de las mujeres consideran que nunca están sometidas a hostigamiento o acoso (mobbing), mientras que solo un 94% por parte de los hombres lo consideran nunca y por ultimo un 6% por parte de los hombres lo consideran siempre.

Figura 222. Grafico-Ítem 23. Estoy sometida/o a hostigamiento o acoso (mobbing) con relación a la edad



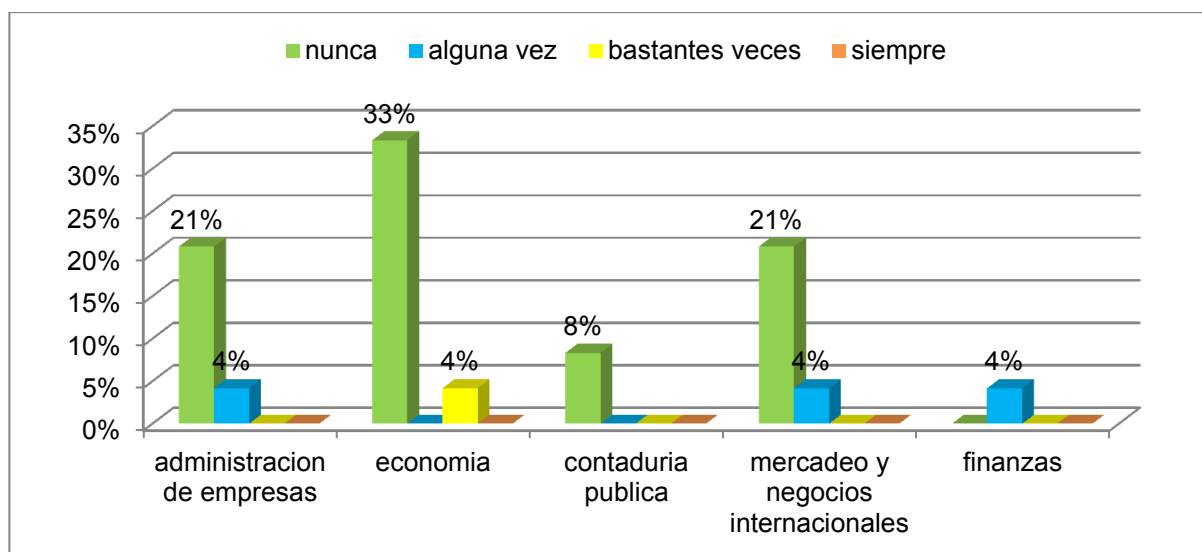
De 24 docentes encuestados, el 29% de los docentes entre 42 a 47 años consideran que nunca han sido sometidos a hostigamiento o acoso (mobbing), mientras que un 21% de los docentes entre 60 a 65 años lo consideran como nunca y por ultimo un 17% de los docentes entre 48 a 53 años lo consideran como nunca.

Figura 223. Grafico-Ítem 23. Estoy sometida/o a hostigamiento o acoso (mobbing) con relación al estado civil



De 24 docentes encuestados, el 63% de los docentes casados consideran que nunca están sometidos a hostigamiento o acoso (mobbing), mientras que un 21% de los docentes solteros lo considera como nunca y por ultimo un 8% de los docentes separados lo considera como nunca.

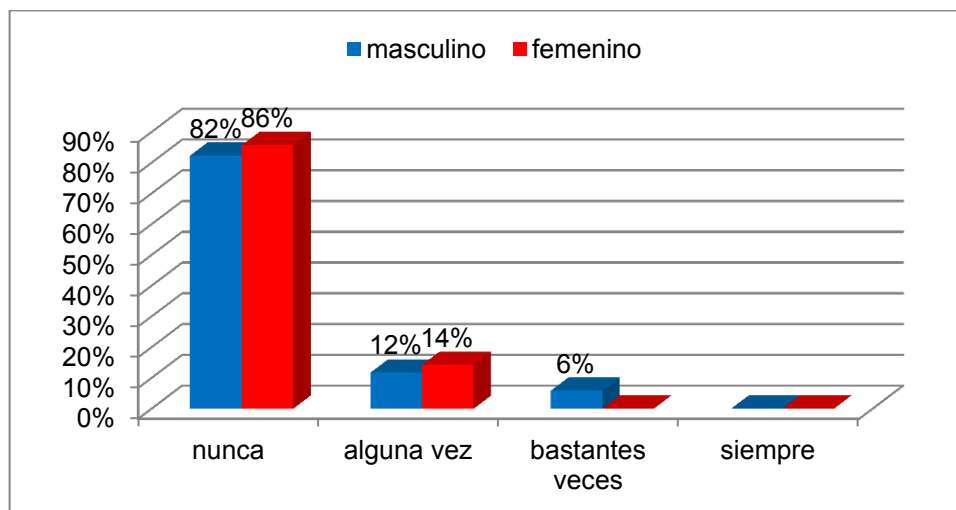
Figura 224. Grafico-Ítem 24. Tengo conflictos con alumnos que perjudican mi salud con relación a los programas



De un total de 24 docentes encuestados, el 33% lo consideran nunca tienen conflictos con alumnos que perjudiquen la salud por parte del programa economía,

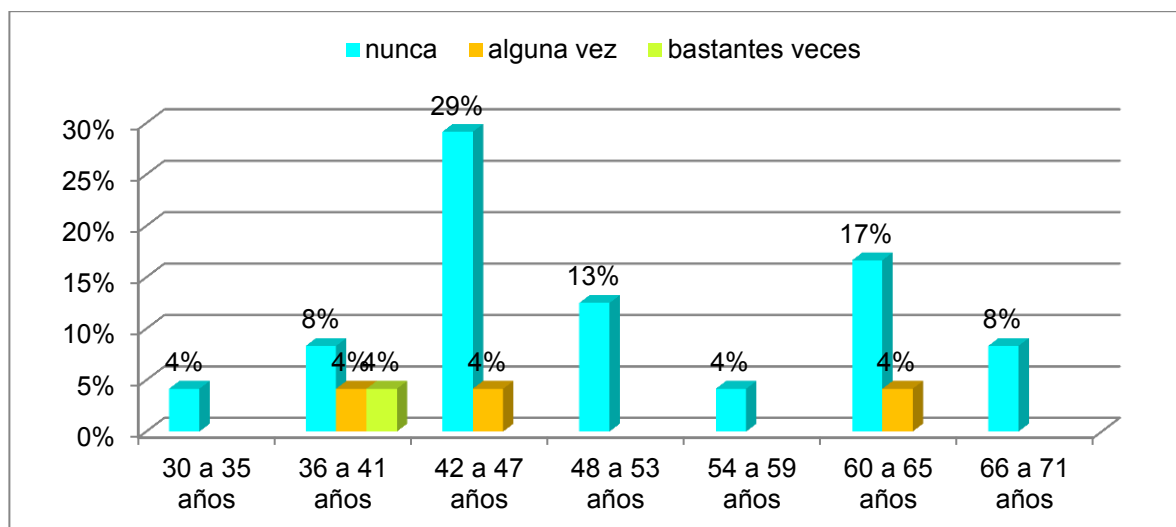
seguido de un 21% por parte de los programas administración de empresas y mercadeo y negocios internacionales quienes lo consideran nunca.

Figura 225. Grafico-Ítem 24. Tengo conflictos con alumnos que perjudican mi salud con relación al género



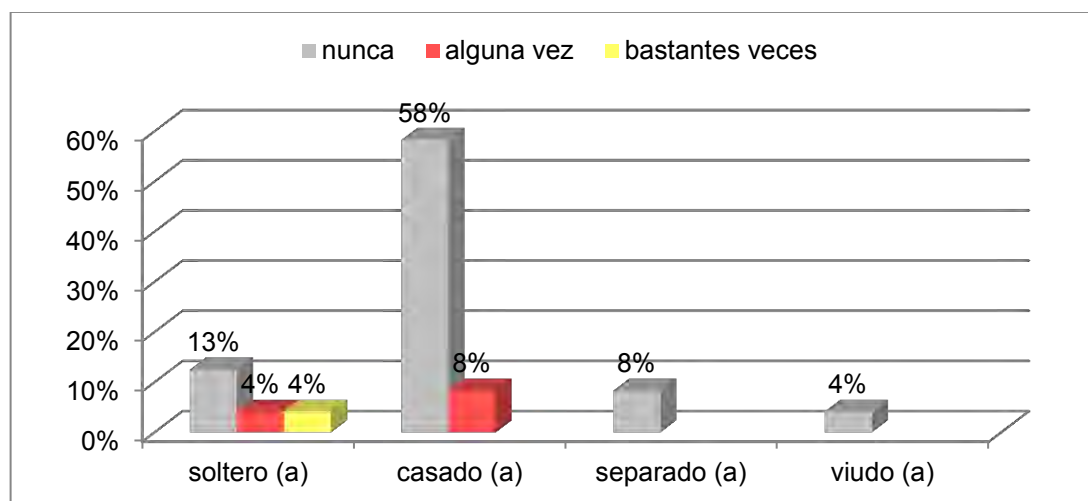
De 24 docentes encuestados, un 86% de las mujeres consideran que nunca se presentan conflictos con alumnos que perjudiquen la salud, mientras que los hombres con un 82% lo consideran nunca y por ultimo un 14% de las mujeres consideran que alguna vez se presentan conflictos con alumnos, el cual perjudican su salud.

Figura 226. Grafico-Ítem 24. Tengo conflictos con alumnos que perjudican mi salud con relación a la edad



De 24 docentes encuestados, el 29% de los docentes entre 42 a 47 años consideran que nunca tienen conflictos con alumnos que perjudiquen la salud, mientras que un 17% de los docentes entre 60 a 65 años lo consideran como nunca y por ultimo un 13% de los docentes entre 48 a 53 años lo consideran como nunca.

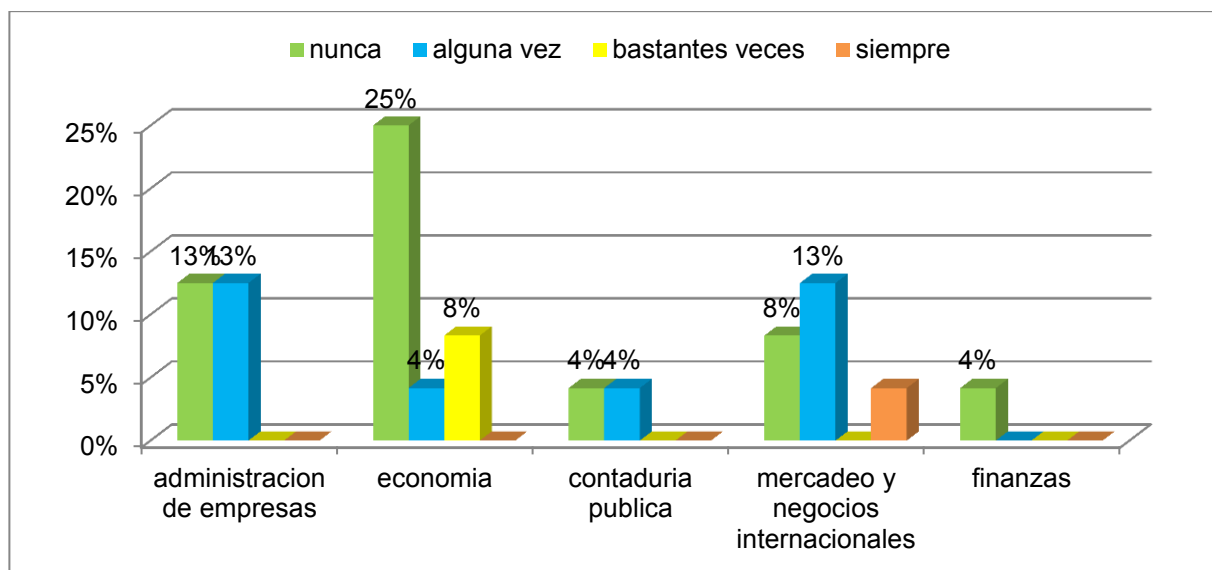
Figura 227. Grafico-Ítem 24. Tengo conflictos con alumnos que perjudican mi salud con relación al estado civil



De 24 docentes encuestados, un 58% de los docentes casados consideran que nunca tienen conflictos con alumnos que perjudiquen su salud, mientras que el

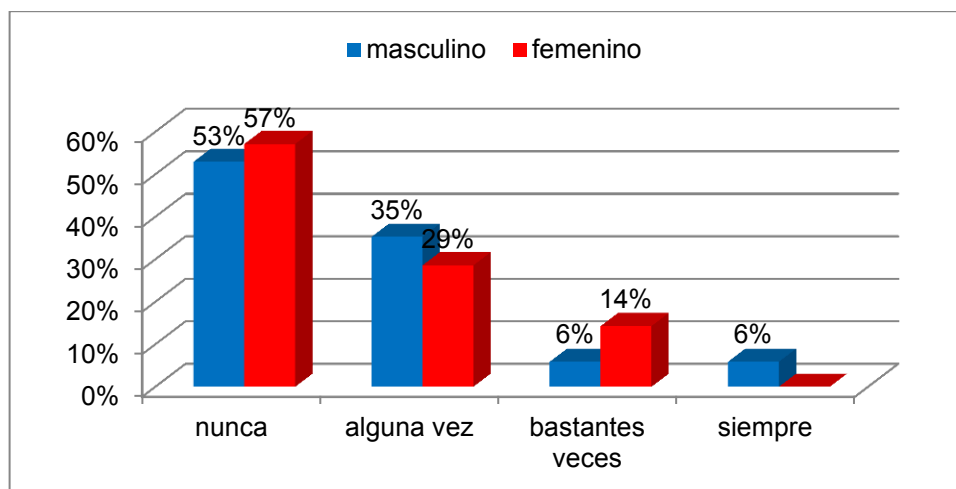
13% de los docentes solteros lo consideran como nunca y por ultimo un 8% de los docentes casados y separados lo considera como alguna vez y nunca respectivamente.

Figura 228. Grafico-Ítem 28. Mi horario laboral me genera problemas de estrés o fatiga con relación a los programas



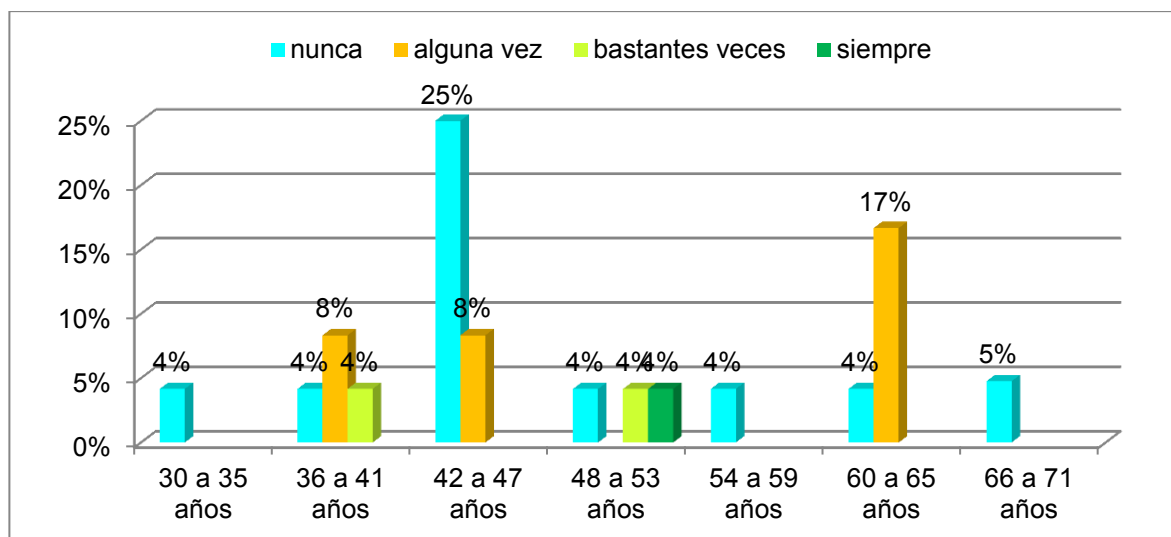
De 24 docentes encuestados, el 25% de los docentes consideran nunca el horario laboral genera problemas de estrés o fatiga por parte del programa de economía, mientras que el 13% por parte del programa administración lo considera nunca al igual que un 13% lo considera como alguna vez y por ultimo un 13% lo consideran alguna vez por parte del programa de mercadeo y negocios internacionales.

Figura 229. Grafico-Ítem 28. Mi horario laboral me genera problemas de estrés o fatiga con relación al género



De 24 docentes encuestados, solo un 57% de las mujeres decidieron que nunca el horario laboral genera problemas de estrés o fatiga, mientras que un 53% de los hombres lo consideran nunca y por ultimo un 35% de los hombres lo consideran alguna vez.

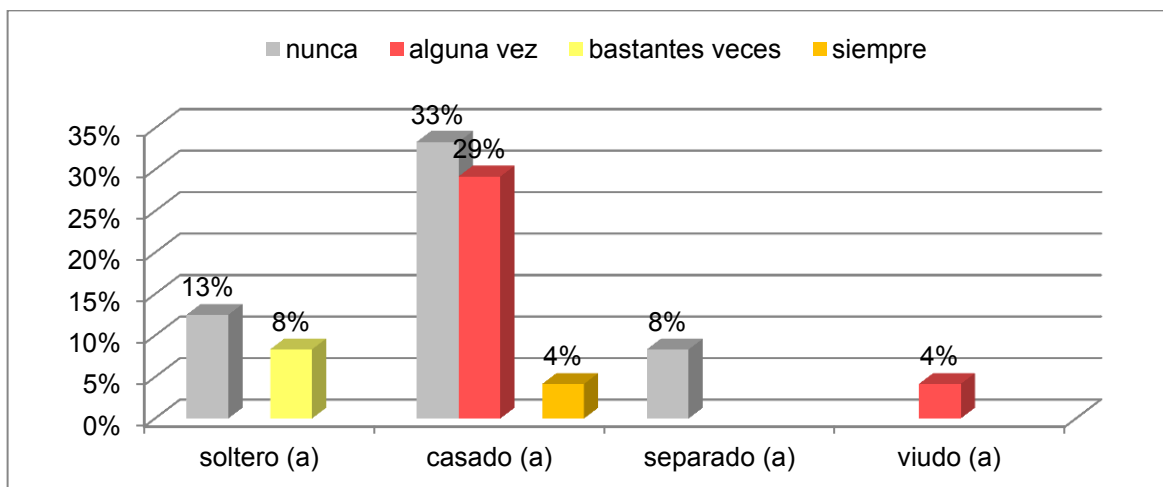
Figura 230. Grafico-Ítem 28. Mi horario laboral me genera problemas de estrés o fatiga con relación a la edad



De 24 docentes encuestados, un 25% de los docentes entre 42 a 47 años consideran que el horario laboral nunca genera problemas de estrés o fatiga, mientras que un 17% de los docentes entre 60 a 65 años lo consideran como

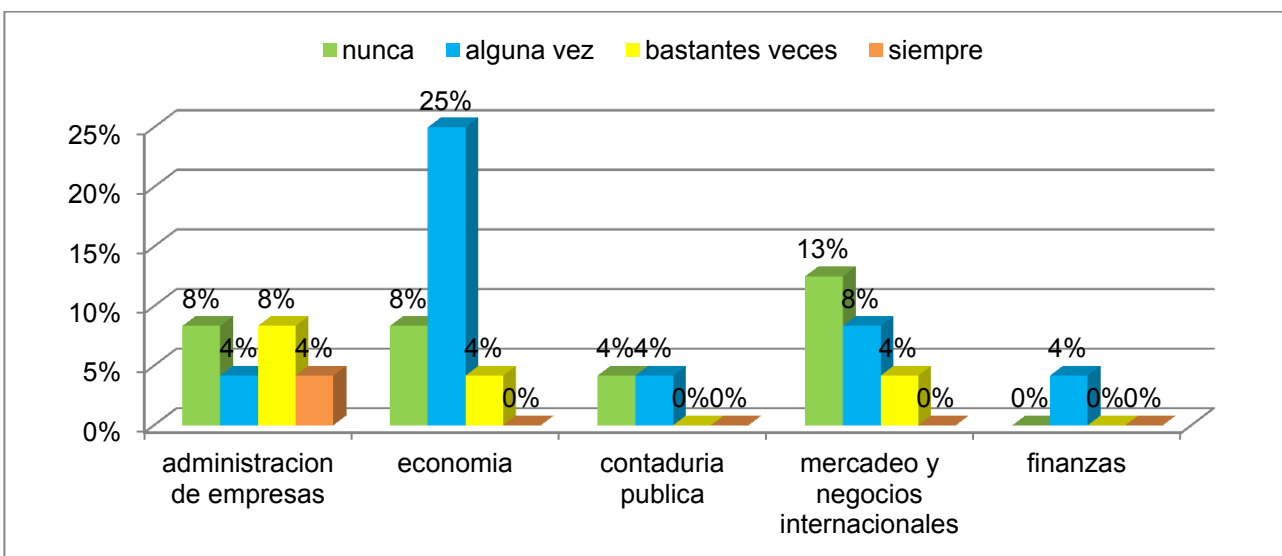
alguna vez y por ultimo un 8% de los docentes entre 36 a 41 años y el rango entre 42 a 47 años lo consideran como alguna vez.

Figura 231. Grafico-Ítem 28. Mi horario laboral me genera problemas de estrés o fatiga con relación al estado civil



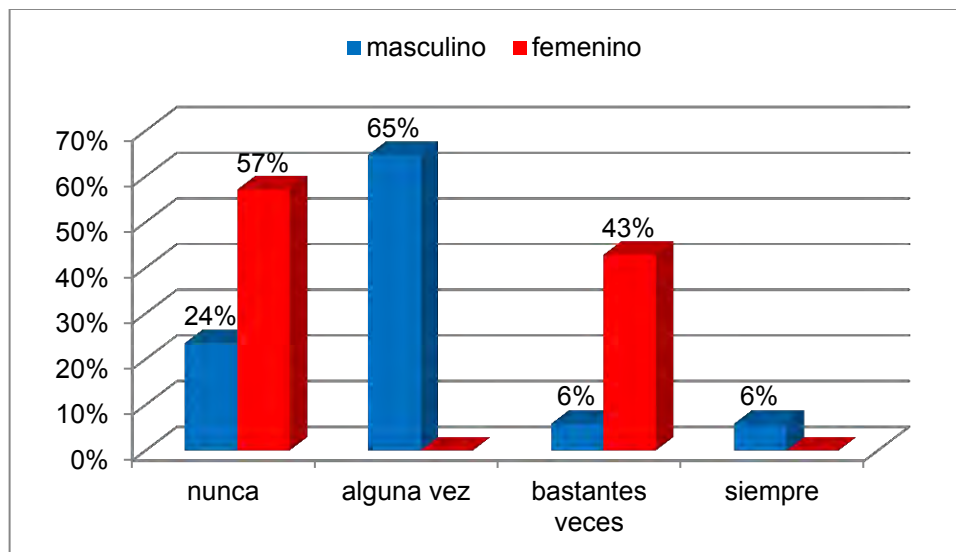
De 24 docentes encuestados, el 33% de los docentes casados consideran que el horario laboral nunca genera problemas de estrés o fatiga, mientras que el 29% de los docentes casados lo consideran como alguna vez y por ultimo un 13% de los docentes solteros lo considera como nunca.

Grafico 229. Ítem 38. En mi trabajo se dan situaciones de desgaste emocional relevante con relación a los programas



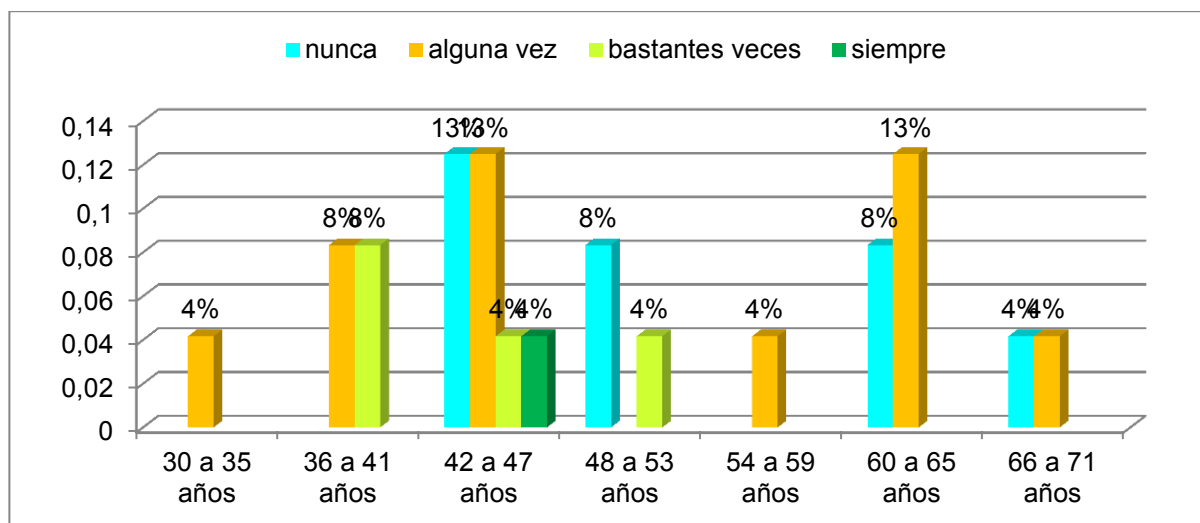
De 24 docentes encuestados, el 25% considera que alguna vez en el trabajo se dan situaciones de desgaste emocional relevante por parte del programa economía, mientras que un 13% lo considera nunca por parte del programa mercadeo y negocios internacionales.

Figura 232. Grafico-Ítem 38. En mi trabajo se dan situaciones de desgaste emocional relevante con relación al género



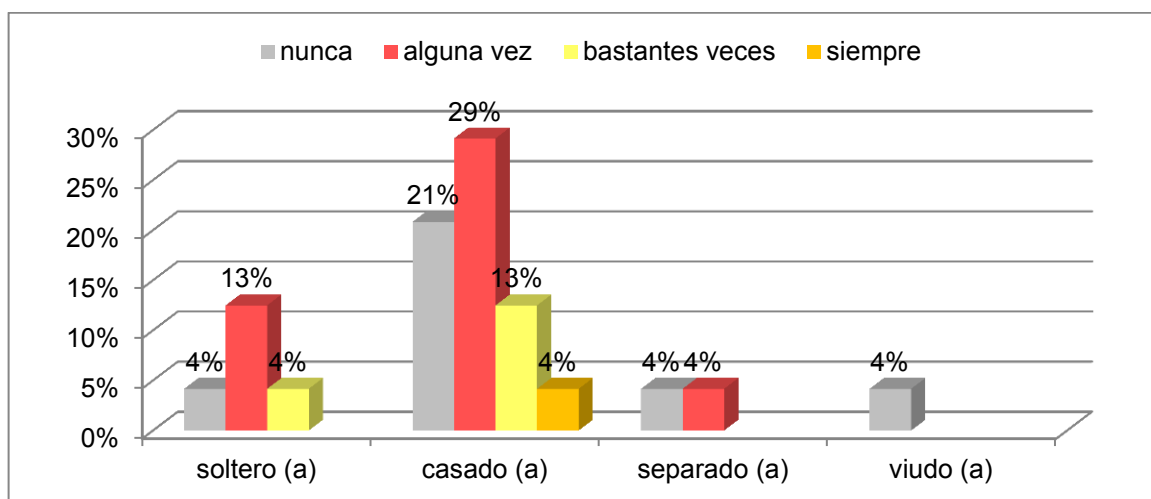
De 24 docentes encuestados, un 65% de los hombres consideran alguna vez haberse presentado situaciones de desgaste emocional relevante en el trabajo, mientras que un 57% de las mujeres lo consideran como nunca y por ultimo un 43% de las mujeres lo consideran bastantes veces.

Figura 233. Grafico-Ítem 38. En mi trabajo se dan situaciones de desgaste emocional relevante con relación a la edad



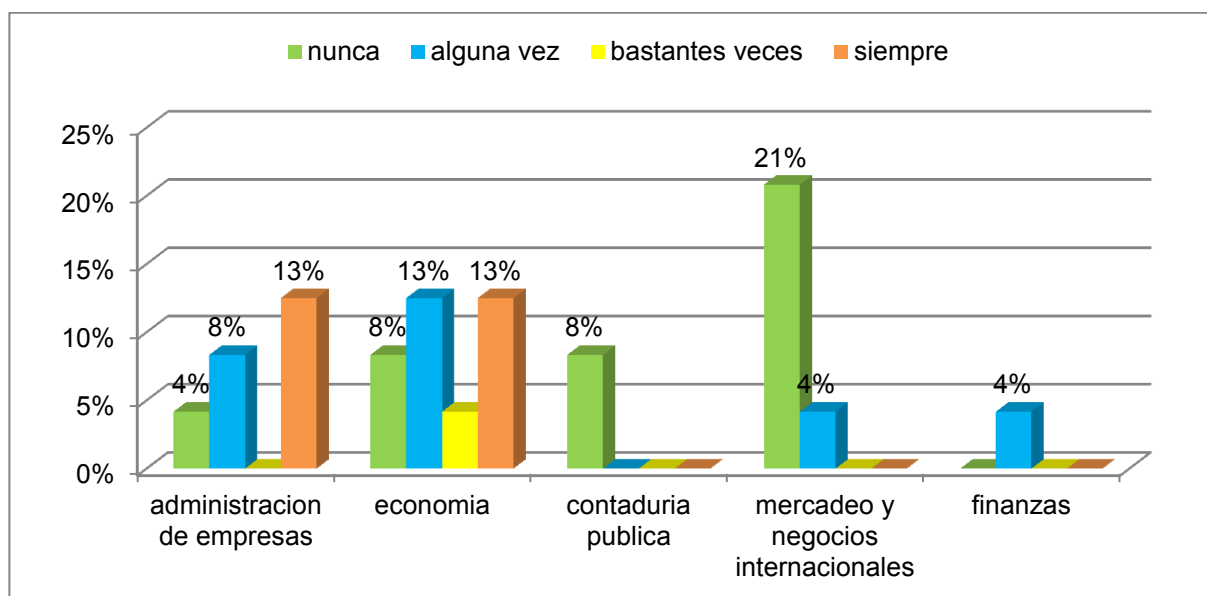
De 24 docentes encuestados, el 13% de los docentes entre 42 a 47 año consideran que nunca y alguna vez tienen situaciones de desgaste emocional relevante en el trabajo, mientras que el 13% de los docentes entre 60 a 65 años lo consideran como alguna vez y por último, solo un 8% de los docentes entre 36 a 41 años lo considera como alguna vez al igual que bastantes veces y otro 8% de los docentes entre el rango de 48 a 53 años y 60 a 65 años lo considera como nunca.

Figura 234. Grafico-Ítem 38. En mi trabajo se dan situaciones de desgaste emocional relevante con relación al estado civil



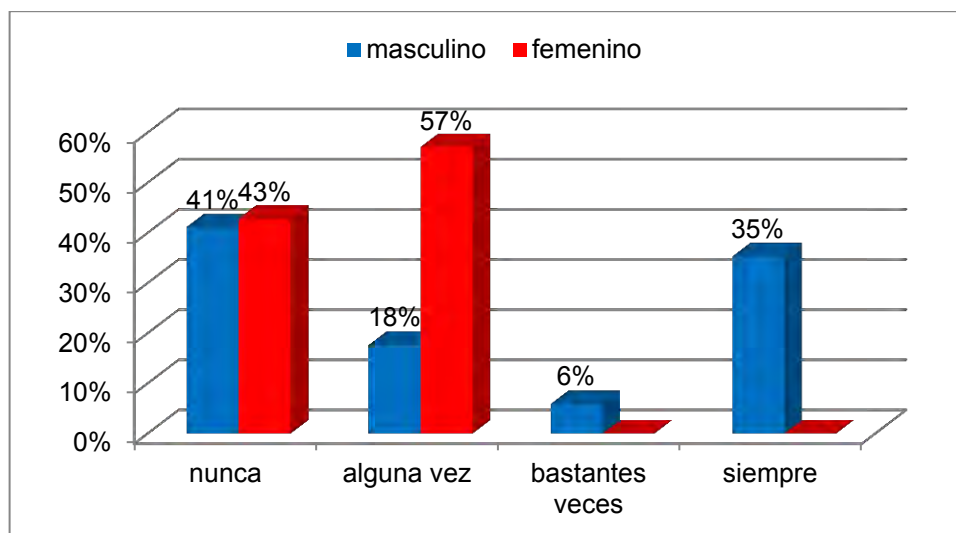
De 14 docentes encuestados, solo un 29% de los docentes casados consideraron que alguna vez se presentan situaciones de desgaste emocional relevante en el trabajo, mientras que el 21% de los docentes casados lo considera como nunca y por ultimo un 13% de los docentes solteros y casados lo consideran como alguna vez y bastantes veces respectivamente.

Figura 235. Grafico-Ítem 91. Tengo problemas relevantes de estrés o de desánimo con relación a los programas



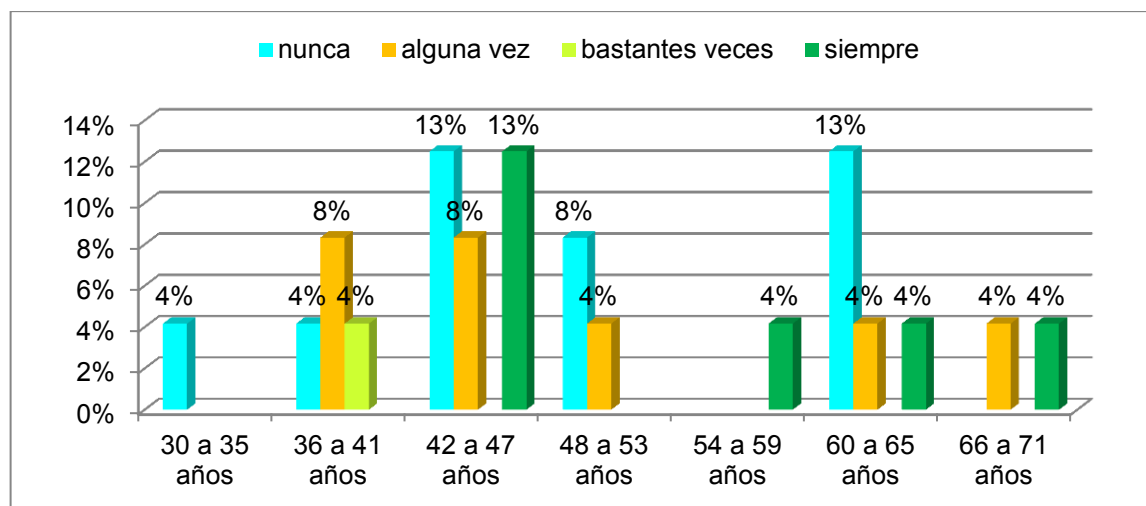
De 24 docentes de planta encuestados, el 21% consideran que nunca tienen problemas relevantes de estrés o de desánimo por parte del programa mercadeo y negocios internacionales, mientras que un 13% lo considera siempre por parte de los programas administración de empresas y economía.

Figura 236. Grafico-Ítem 91. Tengo problemas relevantes de estrés o de desánimo con relación al género



De 24 docentes encuestados, solo un 57% de las mujeres aseguran alguna vez tener problemas relevantes de estrés o de desánimo, mientras que un 43% de las mujeres lo consideran nunca y por ultimo un 41% de los hombres lo consideran como nunca.

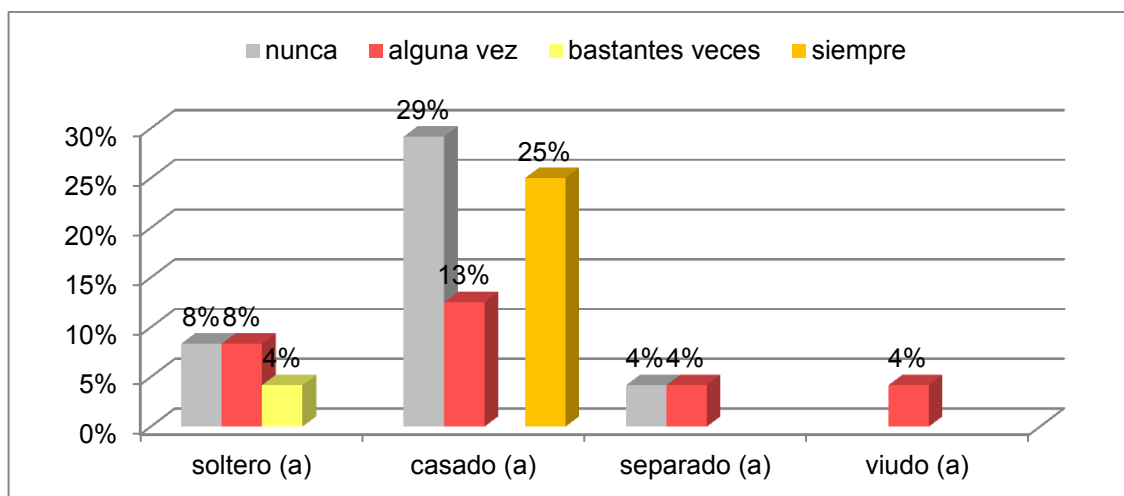
Figura 237. Grafico-Ítem 91. Tengo problemas relevantes de estrés o de desánimo con relación a la edad



De 24 docentes encuestados, un 13% de los docentes entre 42 a 47 años consideran que nunca y siempre tienen problemas relevantes de estrés o de

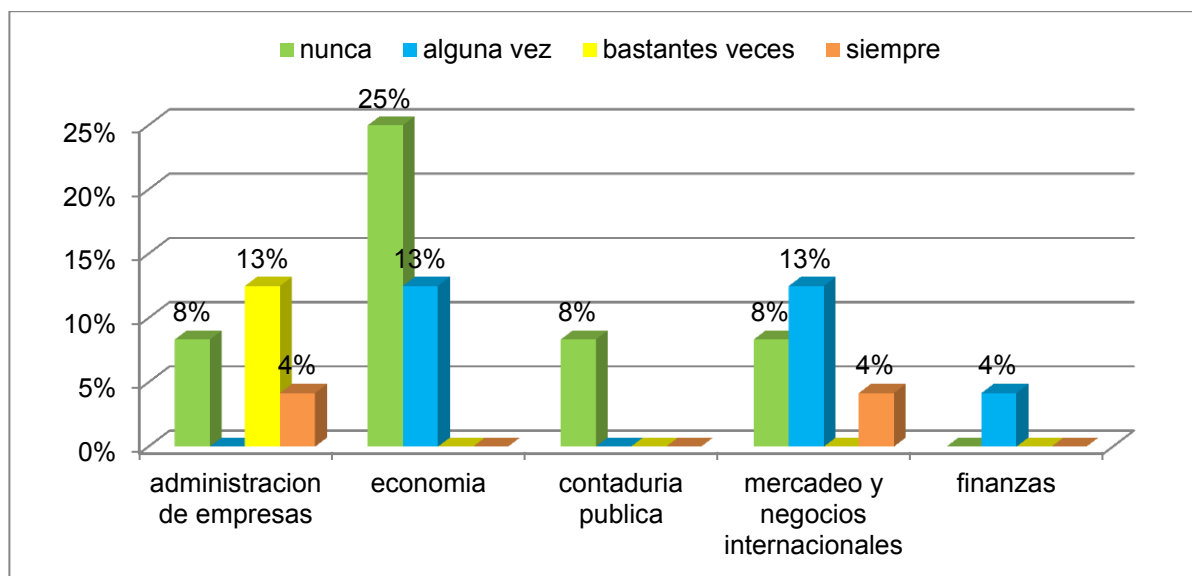
desánimo, al igual que el rango entre 60 a 65 años, mientras que un 8% de los docentes de los rangos entre 36 a 41 años y 42 a 47 años lo considera como alguna vez, el rango entre 48 a 53 años lo considera como nunca.

Figura 238. Grafico-Ítem 91. Tengo problemas relevantes de estrés o de desánimo con relación al estado civil



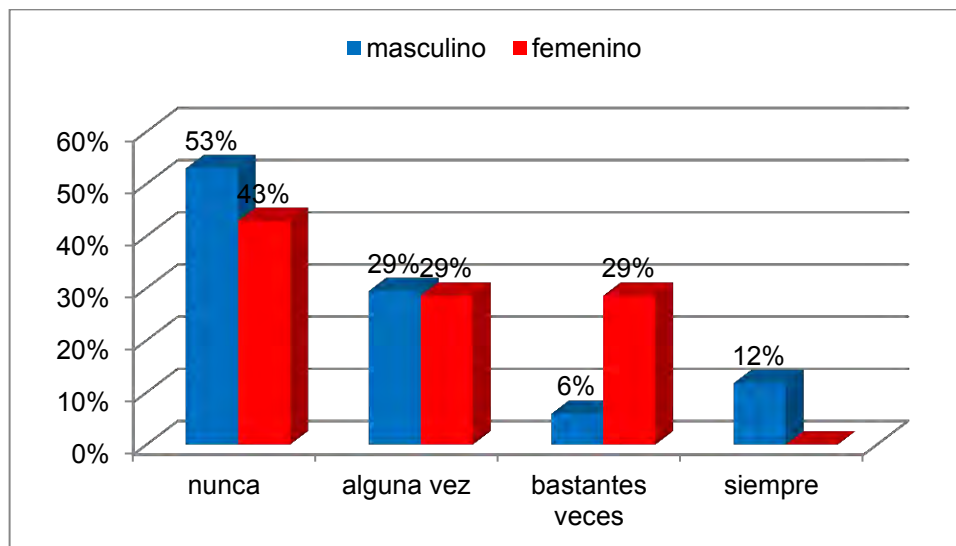
De 24 docentes encuestados, el 29% de los docentes casados consideran que nunca tienen problemas relevantes de estrés o de desánimo, mientras que el 25% de los docentes casados lo considera como siempre y por último, solo un 13% de los docentes casados lo considera como alguna vez.

Figura 239. Grafico-Ítem 92. Me siento alterado/a e irritable con relación a los programas



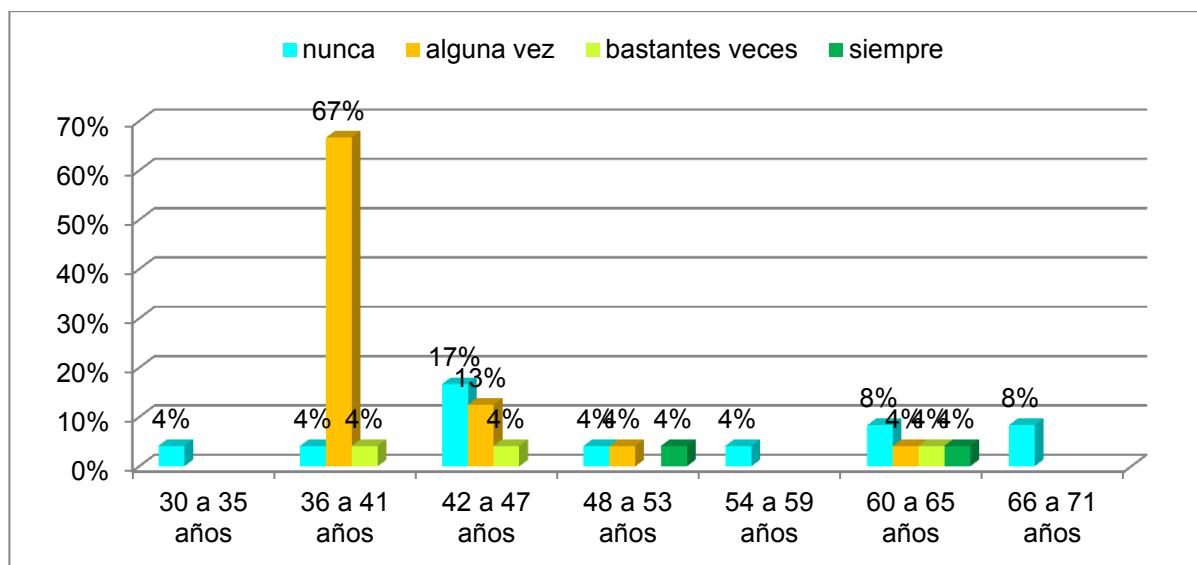
De 24 docentes de planta encuestados, el 25% lo consideran nunca por parte del programa economía, mientras que un 13% lo considera alguna vez por parte del programa mercadeo y negocios internacionales y por ultimo un 13% lo considera bastantes veces por parte del programa administración de empresas.

Figura 240. Grafico-Ítem 92. Me siento alterado/a e irritable con relación al género



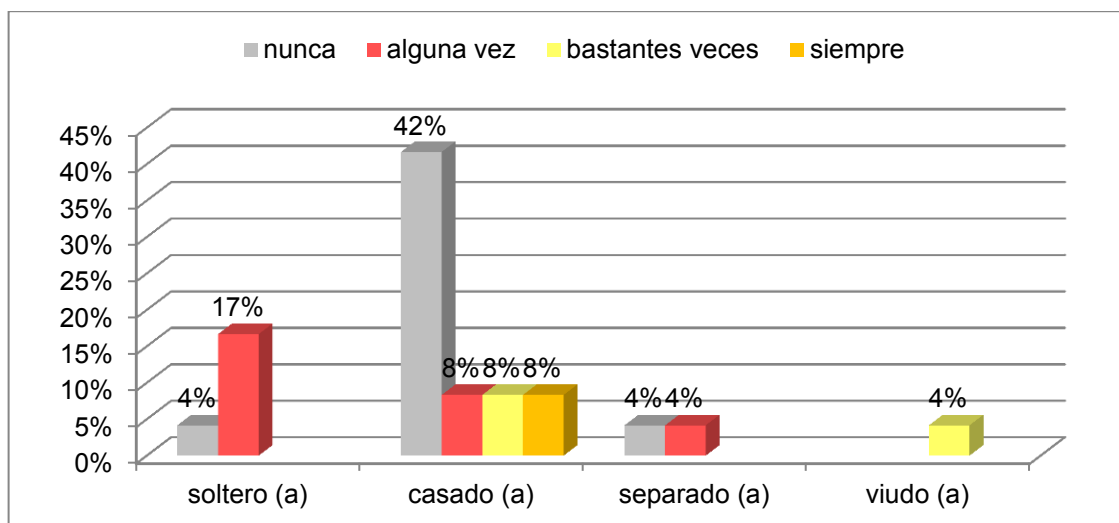
De 24 docentes encuestados, solo un 53% de los hombres consideran que nunca se sienten alterados e irritables, mientras que un 43% de las mujeres lo considera como nunca y por ultimo un 29% de los dos géneros lo consideran alguna vez.

Figura 241. Grafico-Ítem 92. Me siento alterado/a e irritable con relación a la edad



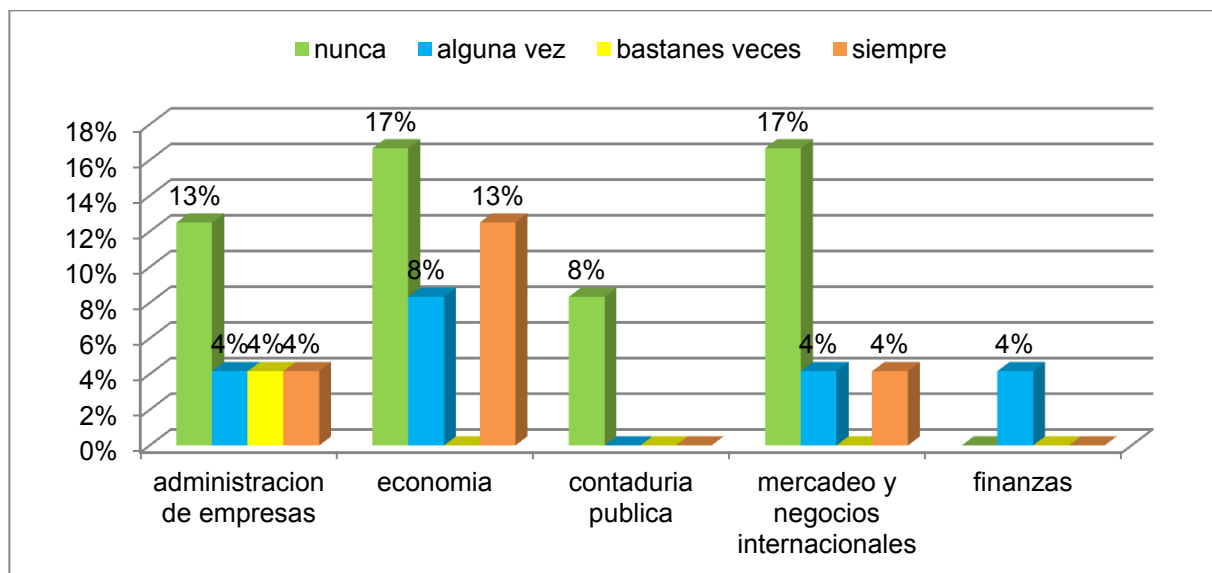
De 24 docentes encuestados, el 67% de los docentes entre 36 a 41 años consideran que alguna vez se sienten alterados e irritables, mientras que un 17% de los docentes entre 42 a 47 años lo consideran como nunca y por ultimo un 13% de los docentes entre 42 a 47 años lo consideran como alguna vez.

Figura 242. Grafico-Ítem 92: Me siento alterado/a e irritable con relación al estado civil



De 24 docentes encuestados, el 42% de los docentes casados consideran que nunca se sienten alterados e irritables, mientras que el 17% de los docentes solteros lo consideran alguna vez y por ultimo un 8% de los docentes casados lo consideran como alguna vez, bastantes veces y siempre.

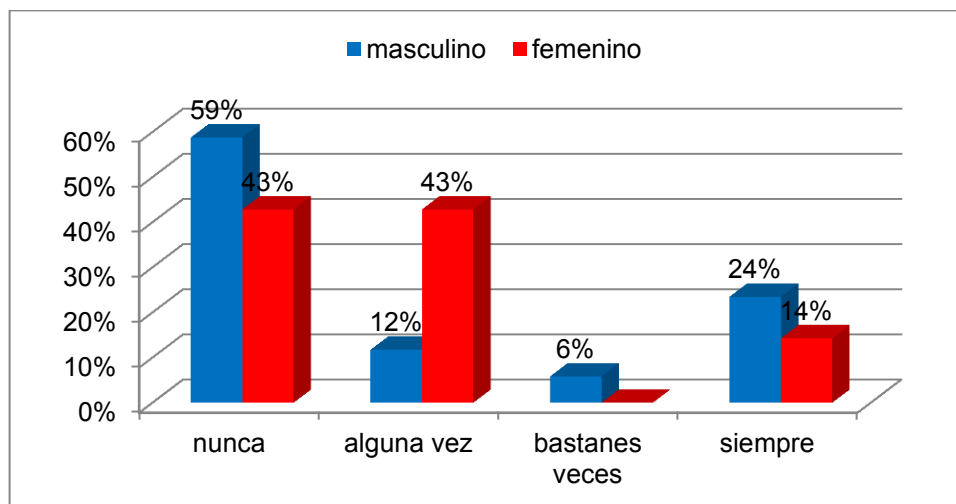
Figura 243. Grafico-Ítem 94. En los cursos que imparto me siento agobiado con relación a los programas



De 24 docentes de planta encuestados, el 17% por parte de los docentes del programa administración de empresas y mercadeo internacionales consideran que

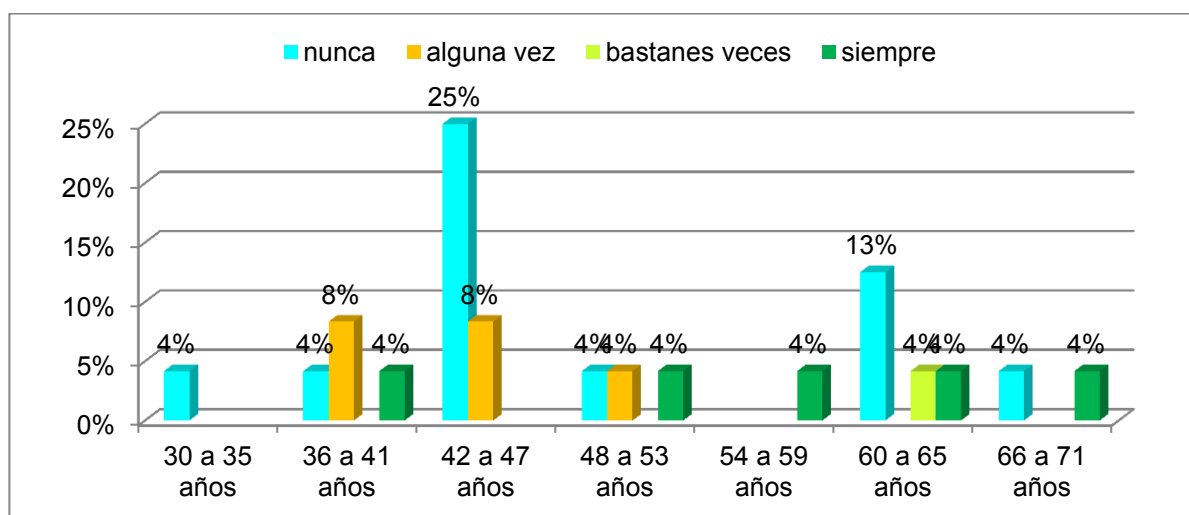
nunca se sienten agobiados en los cursos que imparten, mientras que un 13% por parte del programa administración de empresas lo considera nunca.

Figura 244. Grafico-Ítem 94. En los cursos que imparto me siento agobiado por género



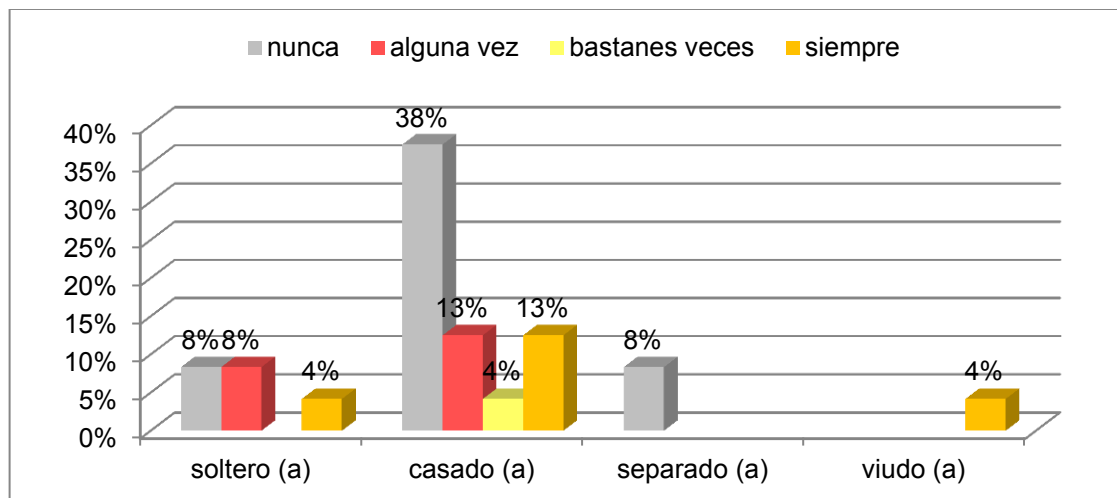
De 24 docentes encuestados, solo un 59% de los hombres consideran nunca en los cursos que imparten sentirse agobiados, mientras que un 43% de las mujeres lo consideran alguna vez y por ultimo un 24% de los hombres lo consideran siempre.

Figura 245. Grafico-Ítem 94. En los cursos que imparto me siento agobiado con relación a la edad



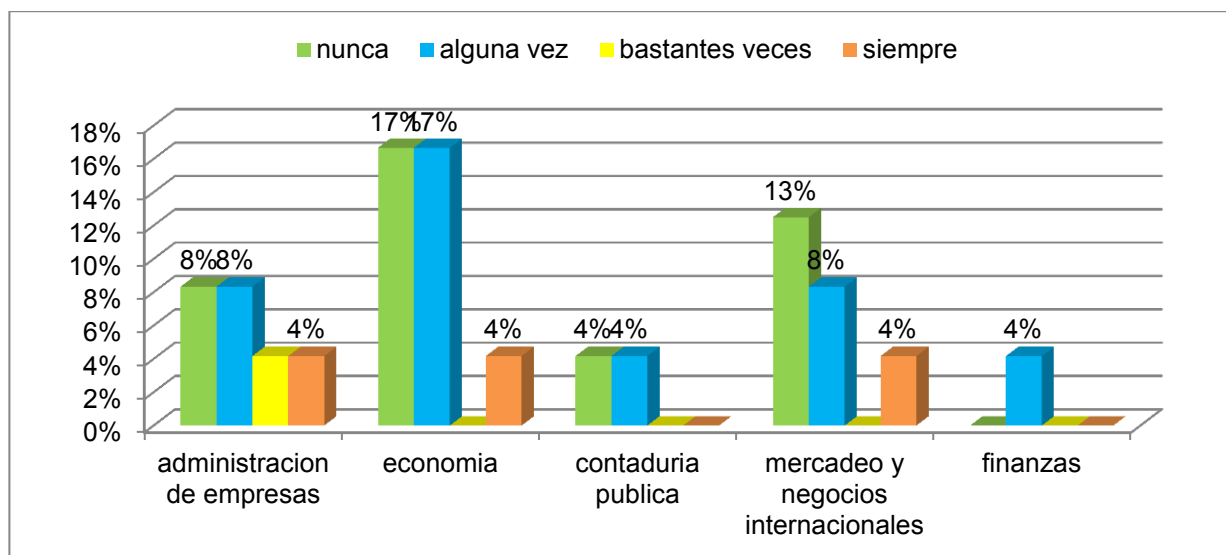
De 24 docentes encuestados, el 25% de los docentes entre 42 a 47 años consideran que nunca se sienten agobiados en los cursos que imparten, mientras que un 13% de los docentes entre 60 a 65 años lo consideran como nunca y por ultimo un 8% de los docentes entre 36 a 41 años y 42 a 47 años lo consideran como alguna vez respectivamente.

Figura 246. Grafico-Ítem 94. En los cursos que imparto me siento agobiado con relación al estado civil



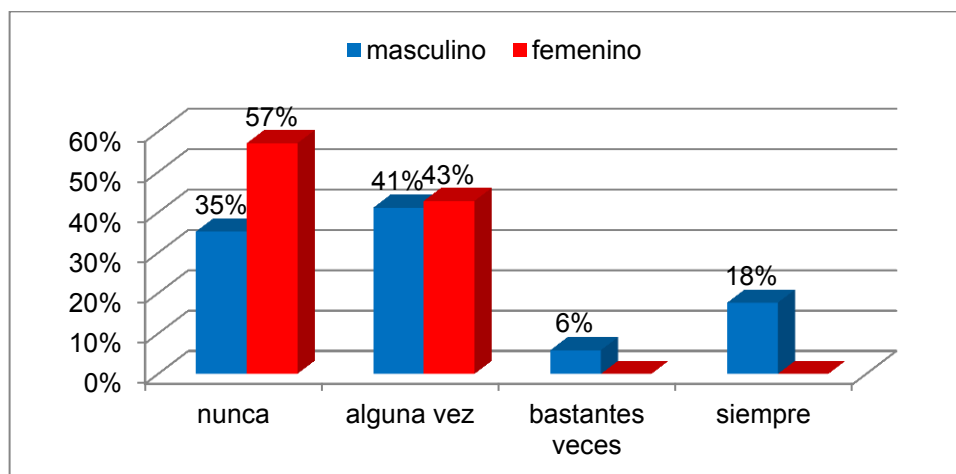
De 24 docentes encuestados, el 38% de los docentes casados consideran que nunca se sienten agobiados e irritables en los cursos que imparten, mientras que un 13% de los docentes casados lo consideran como alguna vez y otro 13% lo considera como siempre y por ultimo un 8% de los docentes solteros lo considera como nunca y alguna vez; mientras que otro 8% lo considera como nunca por parte de los docentes separados.

Figura 247. Grafico-Ítem 97. Me preocupa quedarme sin trabajo o tener que encontrar otro trabajo con relación a los programas



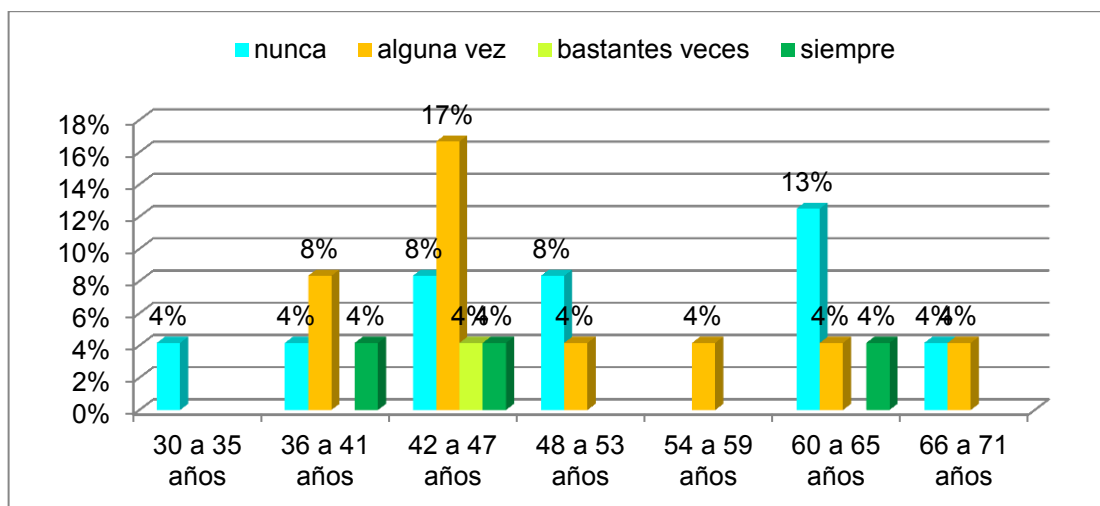
De 24 docentes encuestados, solo un 17% por parte del programa economía lo consideran nunca se preocupan de quedarse sin trabajo en la universidad y otro 17% lo considera alguna vez, mientras que solo un 13% por parte del programa mercadeo y negocios internacionales lo considera nunca.

Figura 248. Grafico-Ítem 97. Me preocupa quedarme sin trabajo o tener que encontrar otro trabajo con relación al género



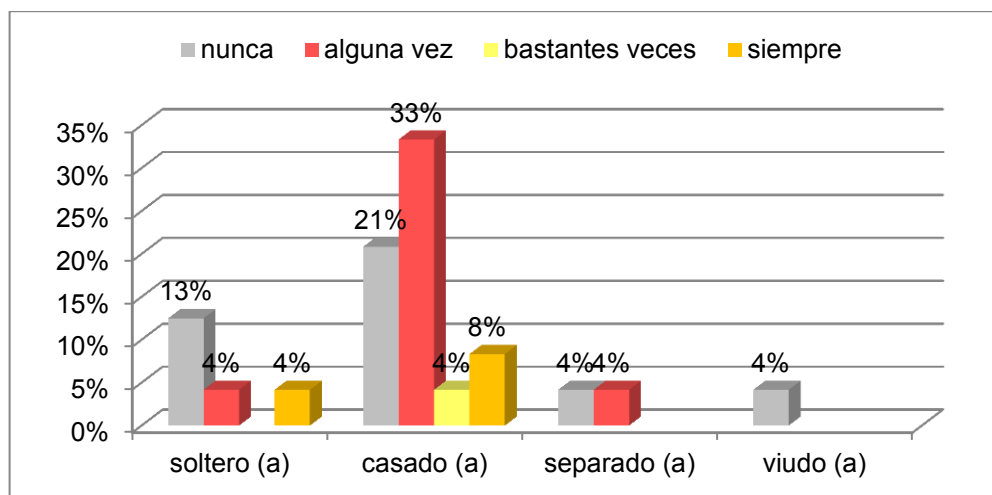
De 24 docentes encuestados, solo un 57% de las mujeres consideran que nunca tienen preocupación de quedarse sin trabajo o tener que encontrar otro, mientras que un 43% de las mujeres lo consideran alguna vez y por ultimo un 41% lo consideran alguna vez por parte de los hombres.

Figura 249. Grafico-Ítem 97. Me preocupa quedarme sin trabajo o tener que encontrar otro trabajo con relación a la edad



De 24 docentes encuestados, el 17% de los docentes entre 42 a 47 años consideran que alguna vez se preocupan de quedarse sin trabajo en la universidad, mientras que un 13% de los docentes ente 60 a 65 años entre 60 a 65 años lo consideran como nunca y por ultimo solo un 8% de los docentes entre 36 a 41 años y 42 a 47 años lo considera como alguna vez; mientras que los docentes entre 48 a 53 años lo consideran como nunca.

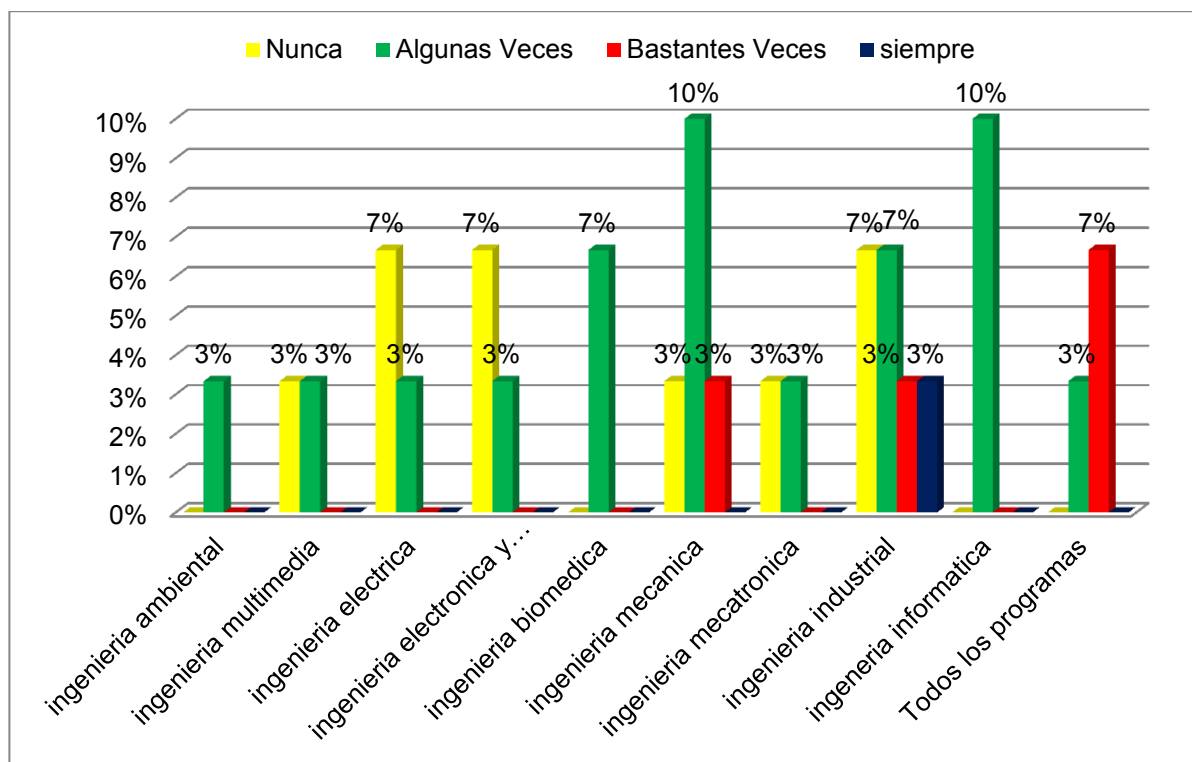
Figura 250. Grafico-Ítem 97. Me preocupa quedarme sin trabajo o tener que encontrar otro trabajo con relación alestado civil



De 24 docentes encuestados, el 33% de los docentes casados consideran que alguna vez les preocupa quedarse sin trabajo o tener que encontrar otro, mientras que el 21% de los docentes casados lo consideran como nunca y por ultimo un 13% de los docentes solteros lo considera como nunca.

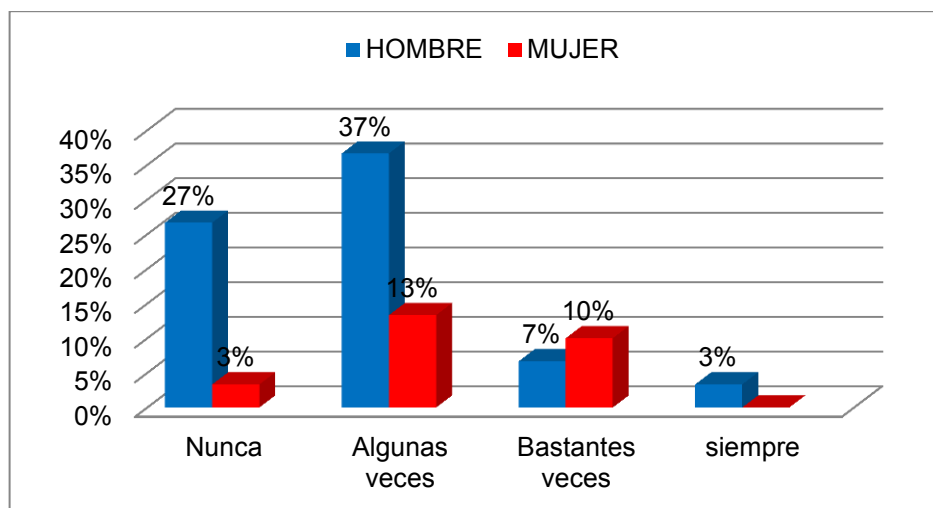
10.1. FACTORES MÁS IMPORTANTES POR PROGRAMA, GÉNERO, EDAD Y ESTADO CIVIL EN LOS DOCENTES DE PLANTA DE LAS FACULTADES DE CIENCIAS ECONÓMICAS-ADMINISTRATIVAS E INGENIERÍA

Figura 251. Grafico-Ítem 14. Mal ambiente laboral entre compañeros con relación a los programas



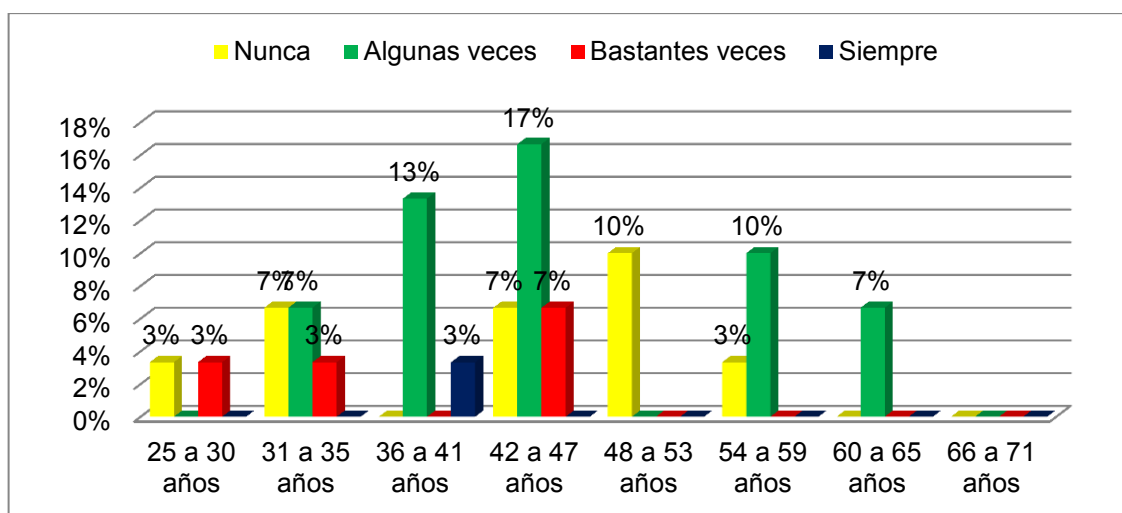
De 30 docentes encuestados, el 10% de los docentes que pertenecen al programa de ingeniería mecánica e ingeniería informática consideran que alguna vez existe mal ambiente laboral entre los compañeros, por otro lado un 7% que pertenece a la facultado de ingeniera eléctrica, ingeniería electrónica e ingeniería industrial, respondió que nunca existe mal ambiente laboral entre los compañeros, también es importante resaltar que el 7% de los docentes que enseñan en todos los programas consideran que bastantes veces existe mal ambiente laboral entre compañeros.

Figura 252. Grafico-Ítem 14. Mal ambiente laboral entre compañeros con relación al género



De 30 docentes encuestados, el 37% del género masculino considera que algunas veces existe mal ambiente laboral entre compañeros, por otro lado el 27% del género masculino considera que nunca existe problema laboral entre compañeros comparado con un 13% de la población femenina que considera que algunas veces.

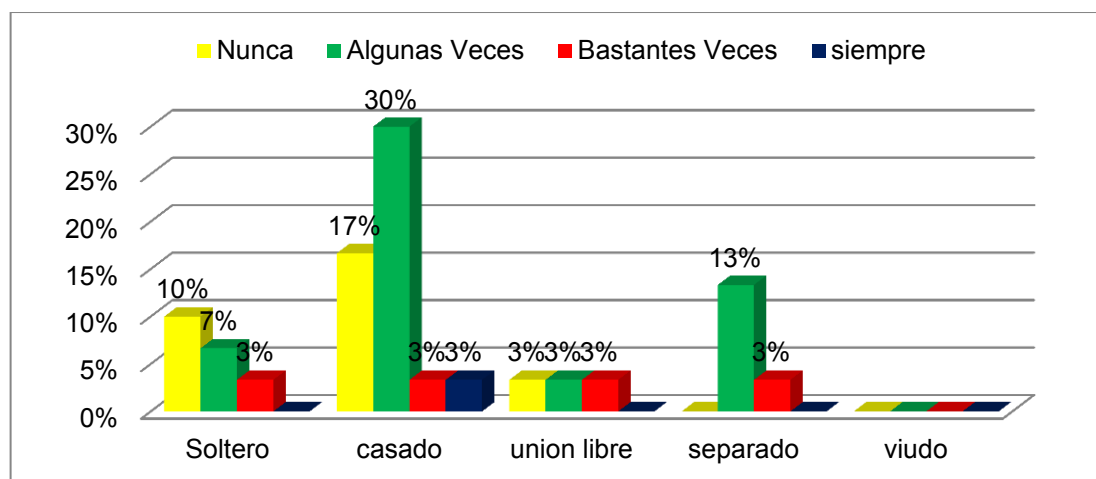
Figura 253. Grafico-Ítem 14. Mal ambiente laboral entre compañeros con relación a la edad



De 30 docentes encuestados, el 17% de los docentes que se encuentran en el rango de edad de 42 a 47 afirman que alguna vez, por otro lado un 13% de los docentes que se encuentran en el rango de edad de 36 a 41 años

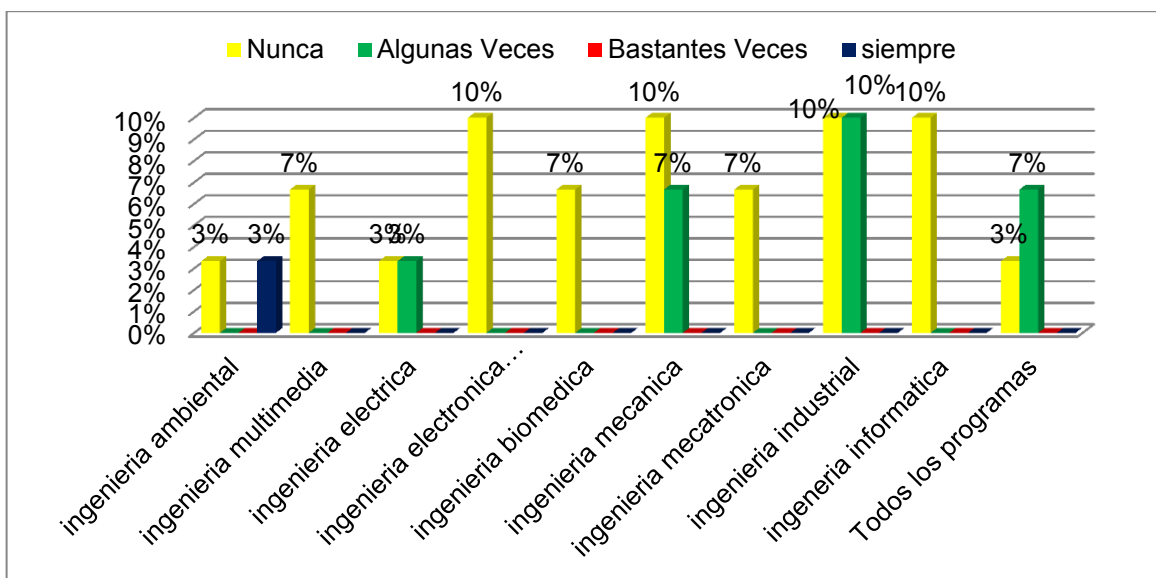
considera que alguna vez existe mal ambiente laboral, el 10% de los docentes que pertenecen al rango de edad de 48 a 53 años respondió que nunca existe mal ambiente laboral.

Figura 254. Grafico-Ítem 14. Mal ambiente laboral entre compañeros con relación al estado civil



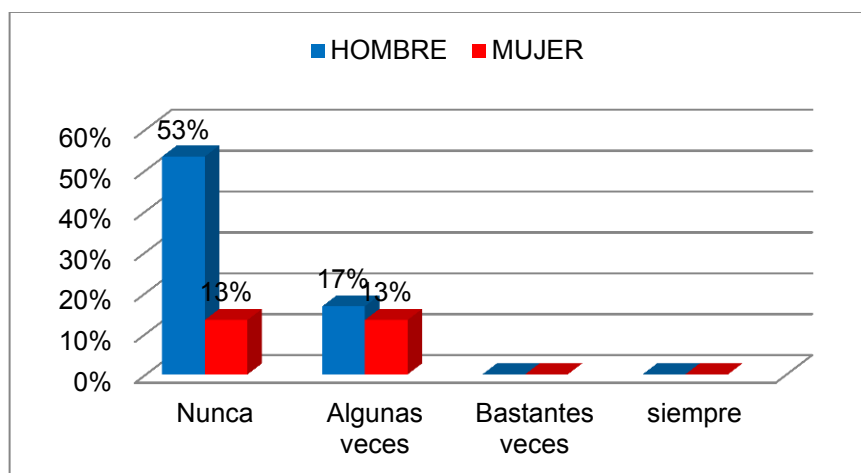
De 30 docentes encuestados, el 30% de los docentes casados encuestados consideran que alguna vez hay mal ambiente laboral entre compañeros, mientras que un 17% de los docentes casados lo consideran como nunca y por ultimo un 13% de los docentes separados lo considera como alguna vez.

Figura 255. Grafico-Ítem 21.Sufrir de agresiones, maltratos y vejaciones con relación a los programa



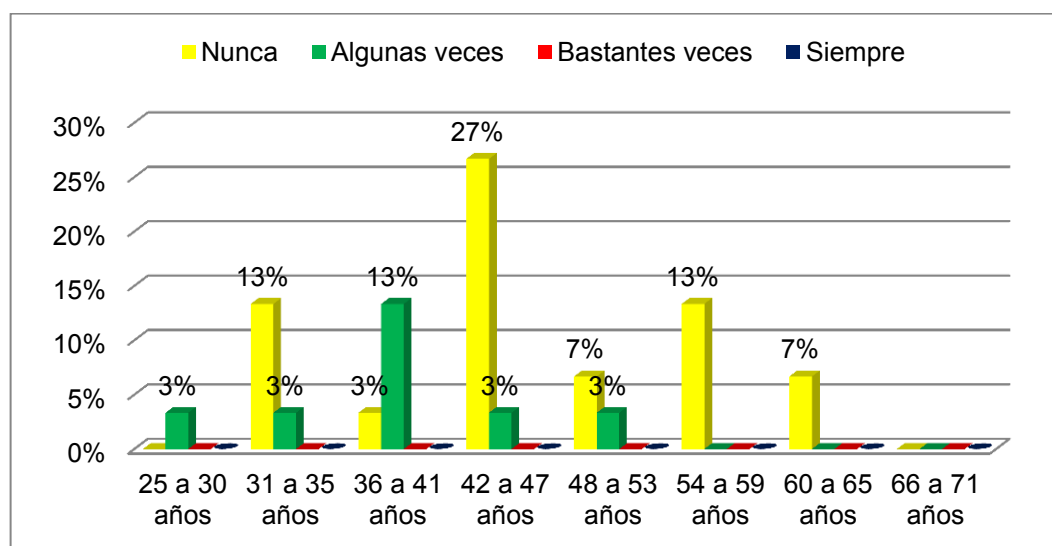
De 30 docentes encuestados, el 10% de los docentes encuestados que pertenecen al programa de ingeniería electrónica, mecánica, industrial e informática consideran que nunca sufren de agresiones, maltratos y vejaciones, seguido de un 7% por parte de los docentes del programa multimedia, biomédica y electrónica lo considera nunca y por ultimo un 7% de los docentes del programa ingeniería mecánica y todos los programas lo consideran como alguna vez.

Figura 256. Grafico-Ítem 21.Sufrir de agresiones, maltratos y vejaciones con relación al género



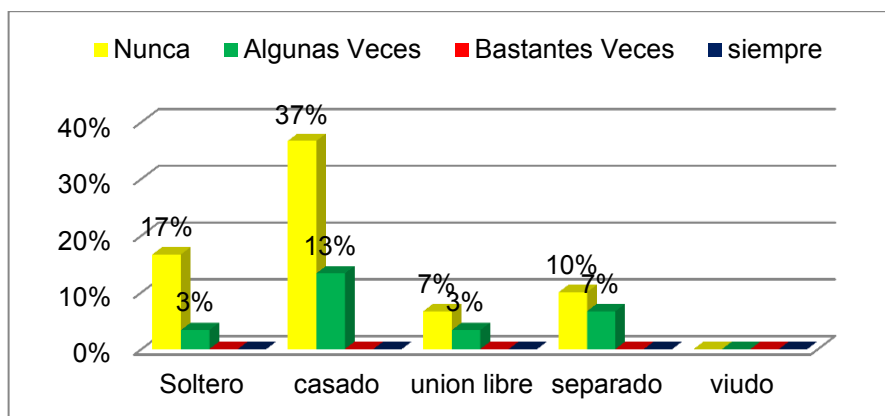
De 30 docentes encuestados, el 53% de los docentes encuestados que pertenecen al género masculino respondieron que nunca sufren de agresiones, maltratos y vejaciones, comparado con un 17% del género masculino respondió que alguna vez ha sufrido de maltrato y por ultimo un 13% de los docentes que pertenecen al género femenino lo consideran respondieron nunca al igual que alguna vez.

Figura 257. Grafico-Ítem 21.Sufrir de agresiones, maltratos y vejaciones con relación a la edad



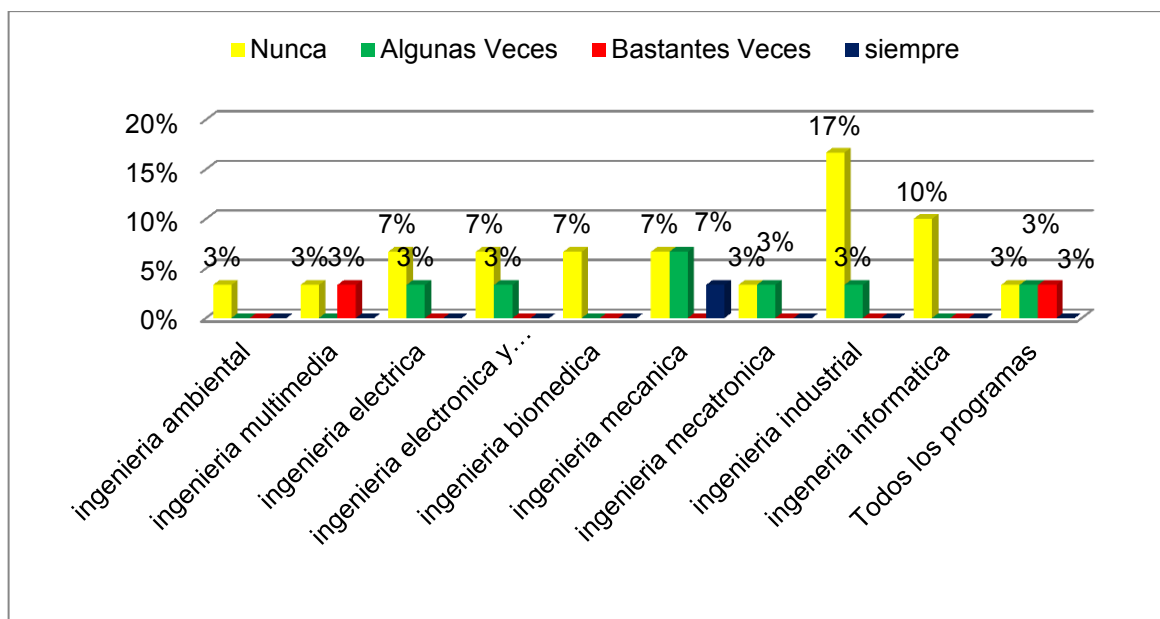
De 30 docentes encuestados, el 27% de los docentes que pertenecen al rango de edad de 42 a 47 consideran que nunca sufren de agresiones, maltratos y vejaciones, por otro lado un 13% de los docentes de 31 a 35 considera que nunca de igual manera los docentes que pertenecen al rango de edad de 54 a 59 y por último el 13% de los docentes de 36 a 41 años consideran que algunas veces han sufrido de maltratos o agresiones en la universidad.

Figura 258. Grafico-Ítem 21.Sufrir de agresiones, maltratos y vejaciones con relación al estado civil



De 30 docentes encuestados, el 37% de los docentes que se encuentran en la condición de casados consideran que nunca sufren de agresiones, maltratos y vejaciones, por otro lado un 17% de los docentes que se encuentra en la condición de soltero considera que nunca y por ultimo un 13% considera que alguna vez.

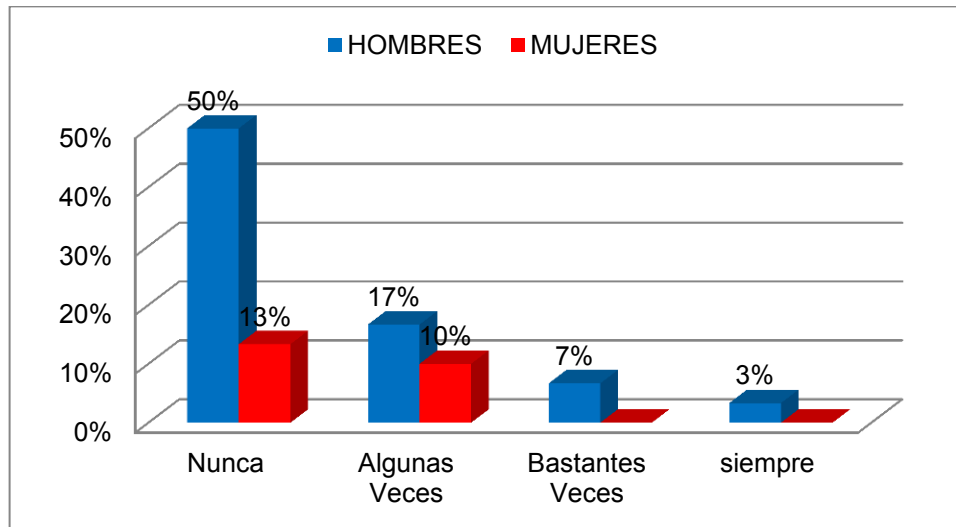
Figura 259. Grafico-Ítem 23.Sometido/a a hostigamiento o acoso con relación a los programas



De 30 docentes encuestados, el 17% de los docentes que pertenecen a la facultad de ingeniería industrial consideran que nunca, por otro lado el 10% de los docentes del programa informática lo consideran nunca y por último el 7% de los

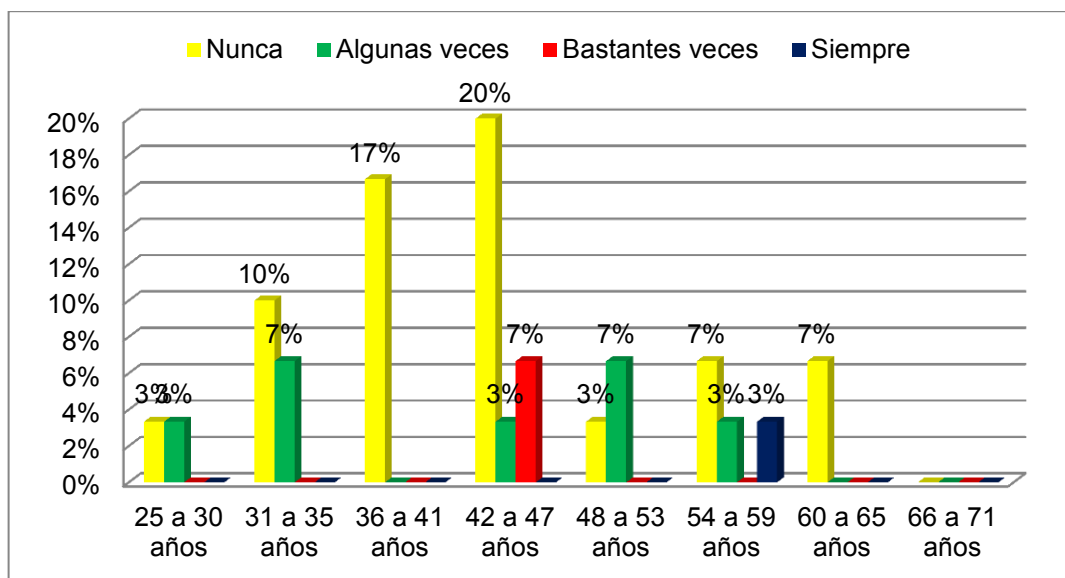
docentes de ingeniería eléctrica, ingeniería electrónica, ingeniería biomédica e ingeniería mecánica consideran que nunca han estado sometidos a hostigamiento.

Figura 260. Grafico-Ítem 23.Sometido/a a hostigamiento o acoso con relación al género



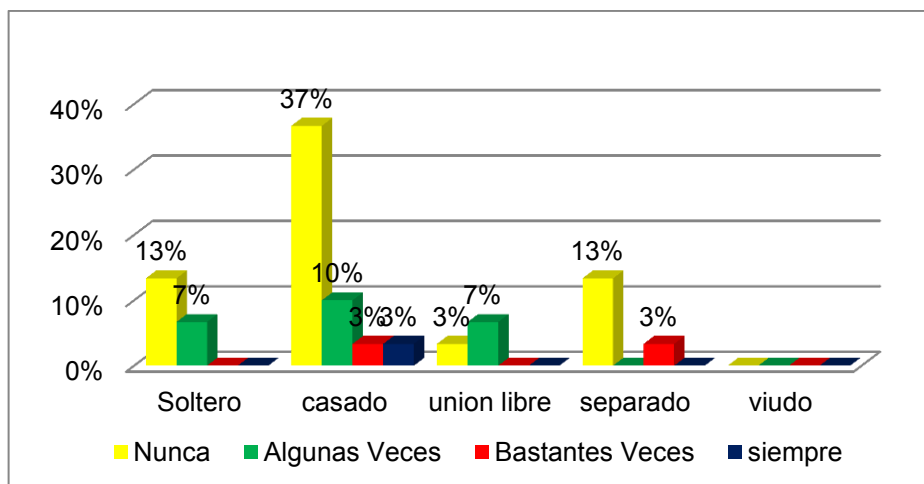
De 30 docentes encuestados, el 50% del género masculino respondió que nunca están sometidos a hostigamiento o acosos, por otro lado un 17% del género masculino respondió que algunas veces y por último el 13% del género femenino lo considera nunca.

Figura 261. Grafico-Ítem 23.Sometido/a a hostigamiento o acoso con relación a la edad



De 30 docentes encuestados, el 20% de los docentes que se encuentran entre 42 y 47 años afirma que nunca están sometidos a hostigamiento o acoso, el 17% de los docentes que se encuentran entre 36 a 41 años lo consideran nunca, el 10% de 31 a 35 años lo consideran como nunca.

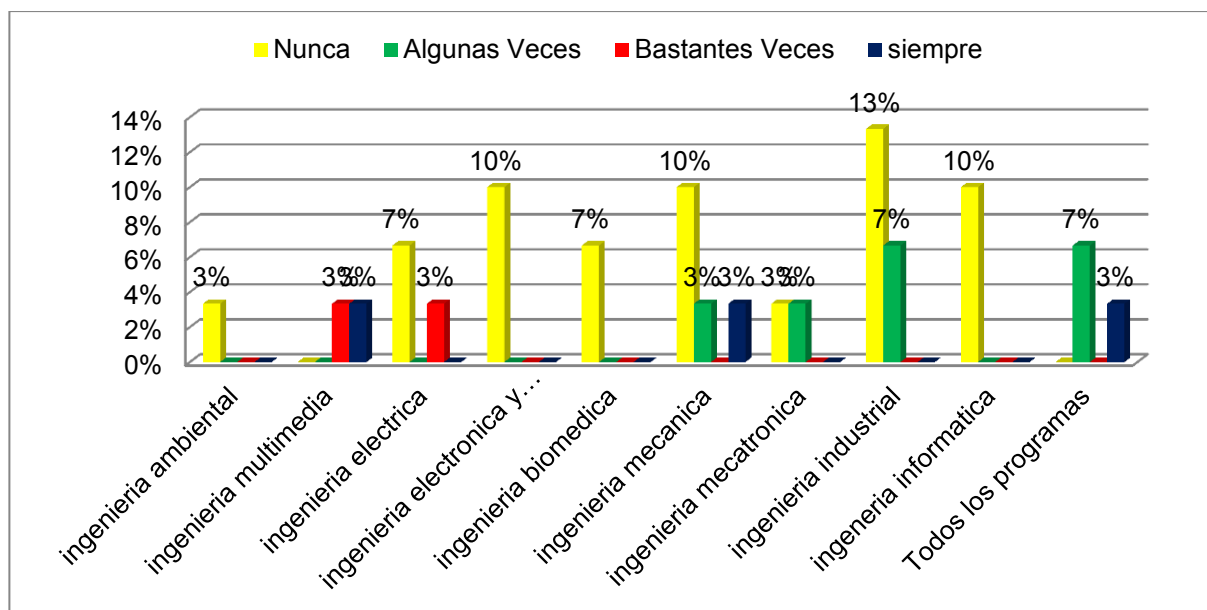
Figura 262. Grafico-Ítem 23.Sometido/a a hostigamiento o acoso con relación al estado civil



De 30 docentes encuestados, el 37% de los docentes que se encuentran en la condición de casado afirma que nunca están sometidos a hostigamiento o acoso,

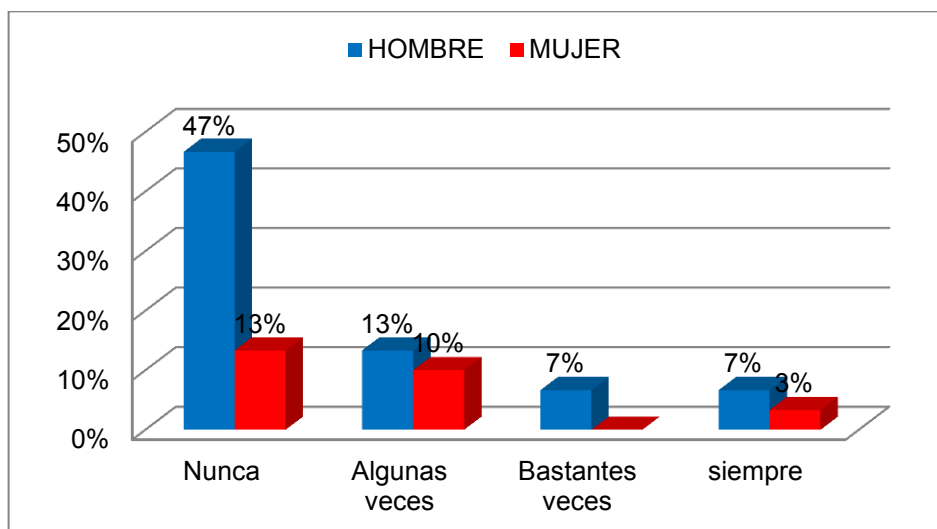
por otro lado el 13% de los docentes que se encuentra en la condición de soltero y separado respondieron que nunca y por último el 10% afirma que alguna vez.

Figura 263. Grafico-Ítem 24.Conflictos con alumnos que perjudican la salud con relación a los programas



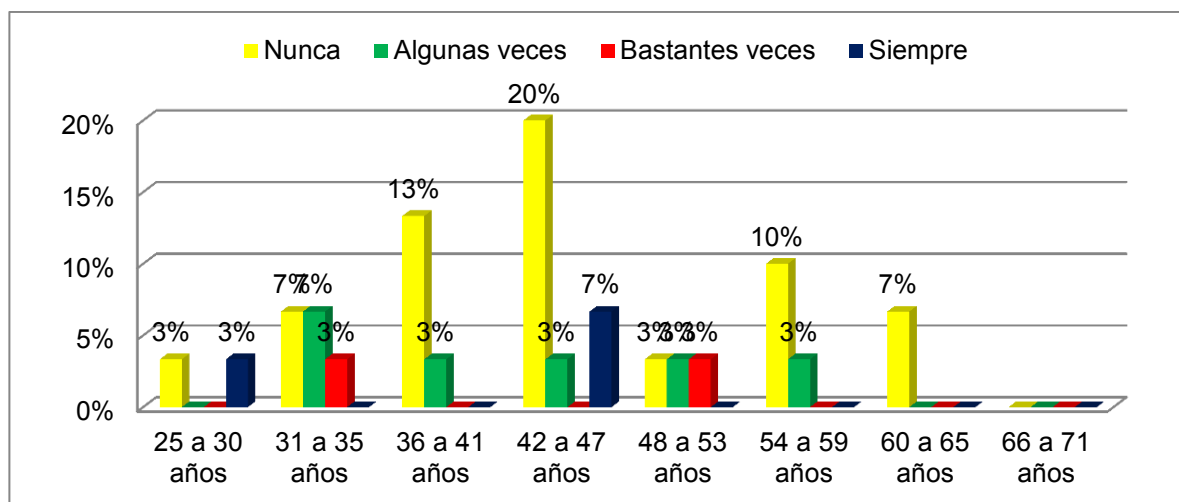
De 30 docentes encuestados, el 13% de los docentes de ingeniería industrial consideran que nunca tienen conflictos con alumnos que perjudican la salud, mientras que el 10% de los docentes del programa electrónica, mecánica e informática lo consideran como nunca y por último el 7% lo considera alguna vez.

Figura 264. Grafico-Ítem 24. Conflictos con alumnos que perjudican la salud con relación al género



De 30 docentes encuestados, el 47% del género masculino respondió que nunca tienen conflictos con alumnos que perjudican la salud, comparado con el 13% del género femenino lo considera como nunca, por otro lado el 13% del género masculino respondió que algunas veces comparado con el 10% del género femenino lo considera como alguna vez.

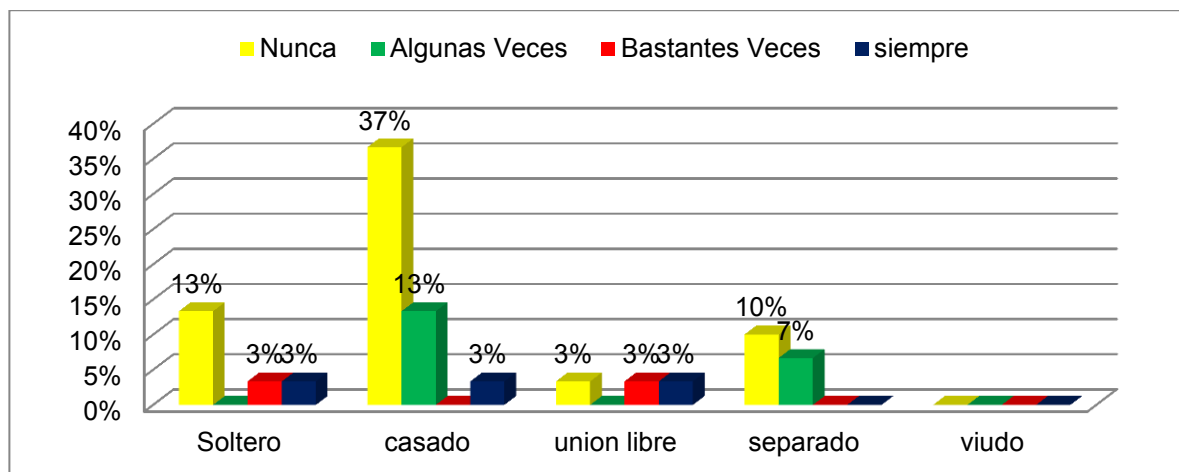
Figura 265. Grafico-Ítem 24. Conflictos con alumnos que perjudican la salud con relación a la edad



De 30 docentes encuestados, el 20% de los docentes de 42 a 47 años afirma que nunca tienen conflictos con alumnos que perjudican la salud, el 13% de los

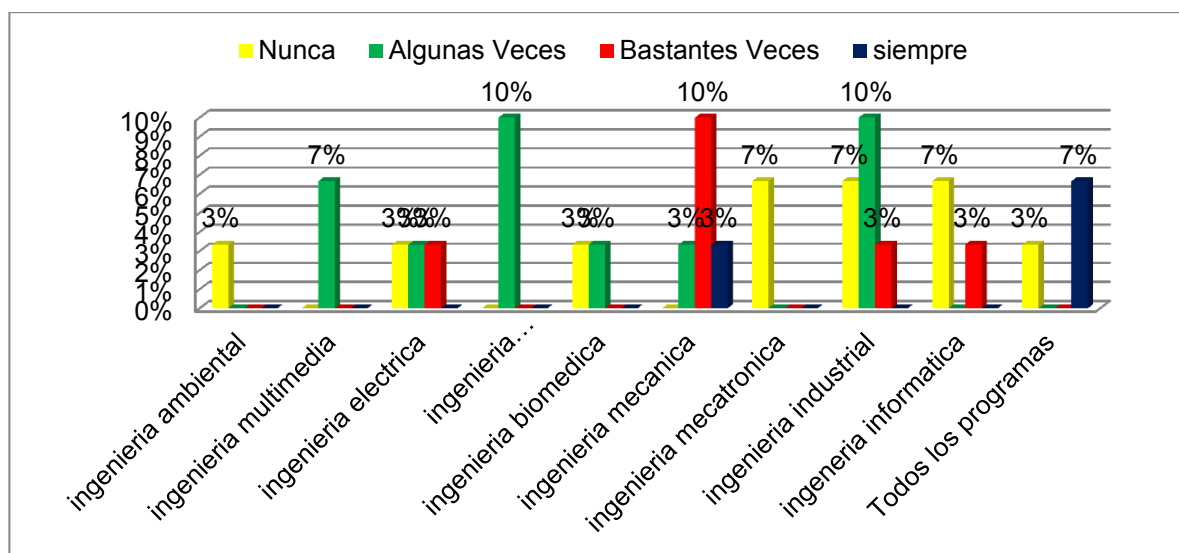
docentes entre 36 a 41 años afirman que nunca, por último los docentes de 54 a 59 años el 10% respondió que nunca.

Figura 266. Grafico-Ítem 24. Conflictos con alumnos que perjudican la salud con relación al estado civil



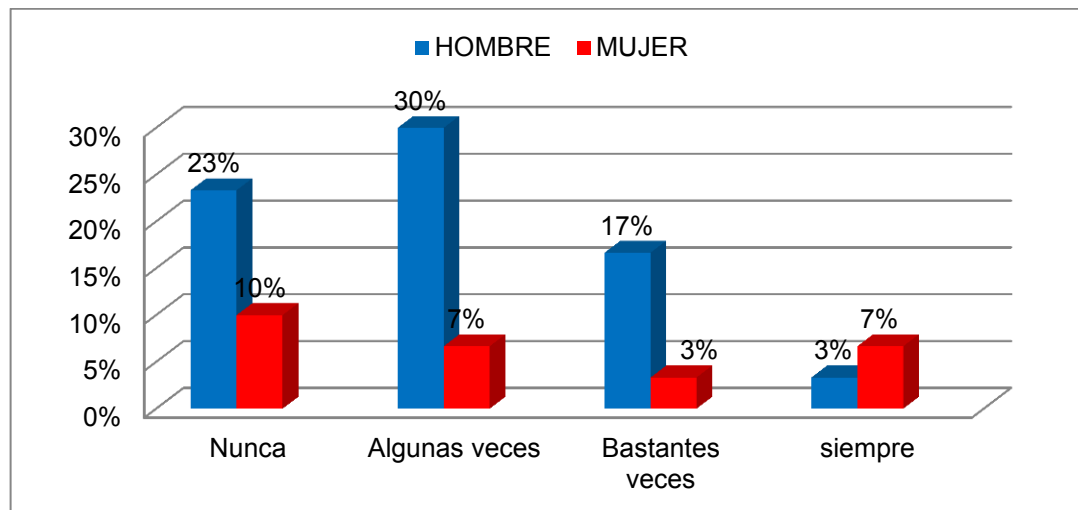
De 30 docentes encuestados, el 37% de los docentes que están casados consideran que nunca existen conflictos que perjudican su salud, el 13% considera que alguna s veces y el 3% respondió que siempre existe conflictos que perjudican su salud, por otro lado el 13% de los docentes solteros respondió que nunca por último los docentes que están separados el 10% considera que nunca.

Figura 267. Grafico-Ítem 28. Horario laboral genera estrés o fatiga con relación a los programas



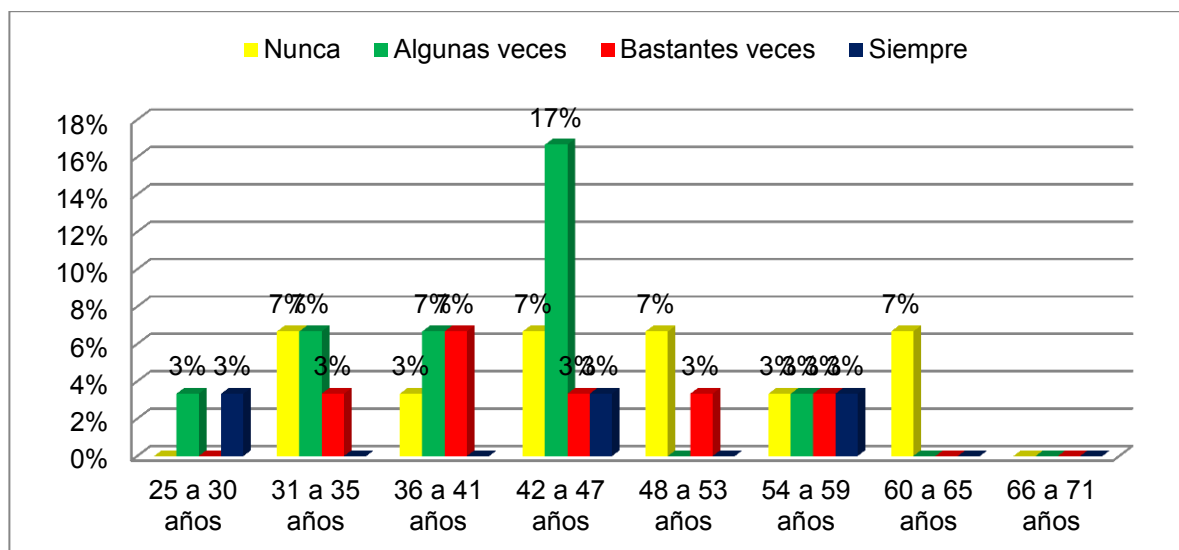
De 30 docentes encuestados, el 10% de los docentes de ingeniería mecánica consideran que son bastantes veces en las cuales los horarios laborales le generan estrés o fatiga, por otro lado, otro 10% de los docentes de ingeniería electrónica e ingeniería industrial consideran que alguna vez, el 7% de los docentes de ingeniería lo consideran nunca.

Figura 268. Grafico-Ítem 28. Horario laboral genera estrés o fatiga con relación al género



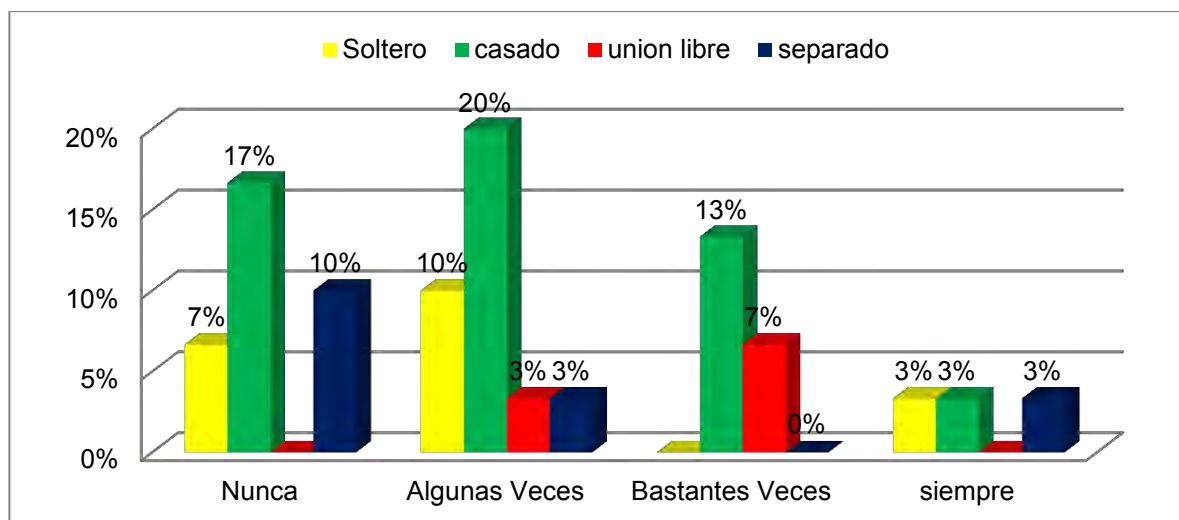
De 30 docentes encuestados, el 30% de los docentes del género masculino consideran que algunas veces el horario laboral genera estrés o fatiga, por otro lado, el 23% de los docentes masculinos lo consideran como nunca y por último el 17% de los docentes respondieron bastantes veces.

Figura 269. Grafico-Ítem 28. Horario laboral genera estrés o fatiga con relación a la edad



De 30 docentes encuestados, el 17% de los docentes de 42 a 47 años consideran que alguna vez el horario laboral genera estrés o fatiga, por otro lado el 7% de los docentes de 31 a 35, 42 a 47, 48 a 53 y de 60 a 65 años lo consideran nunca y otro 7% de docentes entre la edad de 21 a 35 y de 36 a 41 años lo consideran como alguna vez.

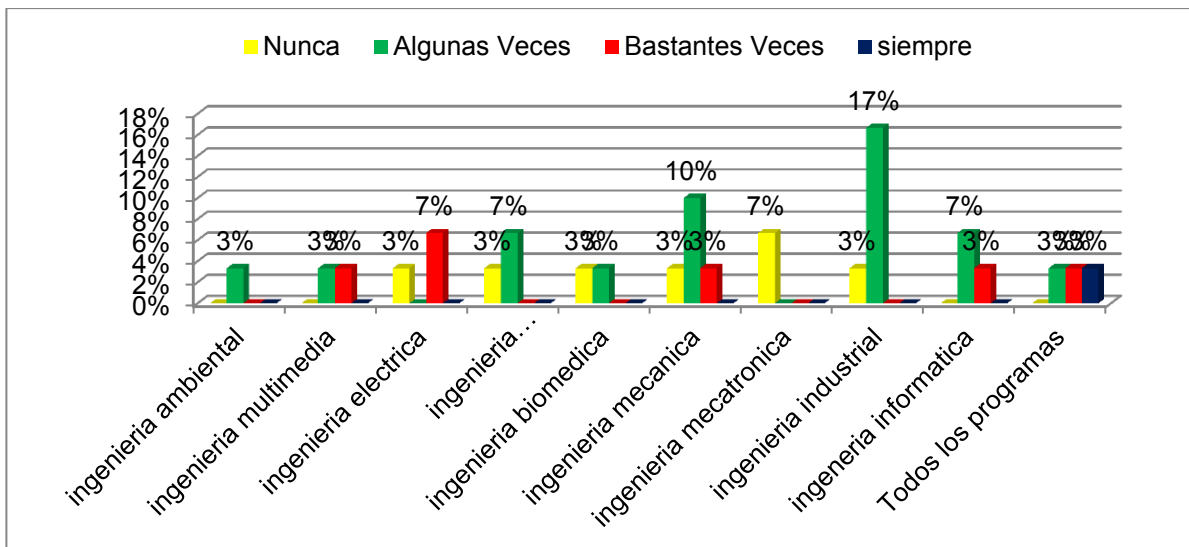
Figura 270. Grafico-Ítem 28. Horario laboral genera estrés o fatiga con relación al estado civil



De 30 docentes encuestados, el 20% de los docentes casados consideran que alguna vez el horario laboral genera estrés o fatiga, mientras que un 17% de los

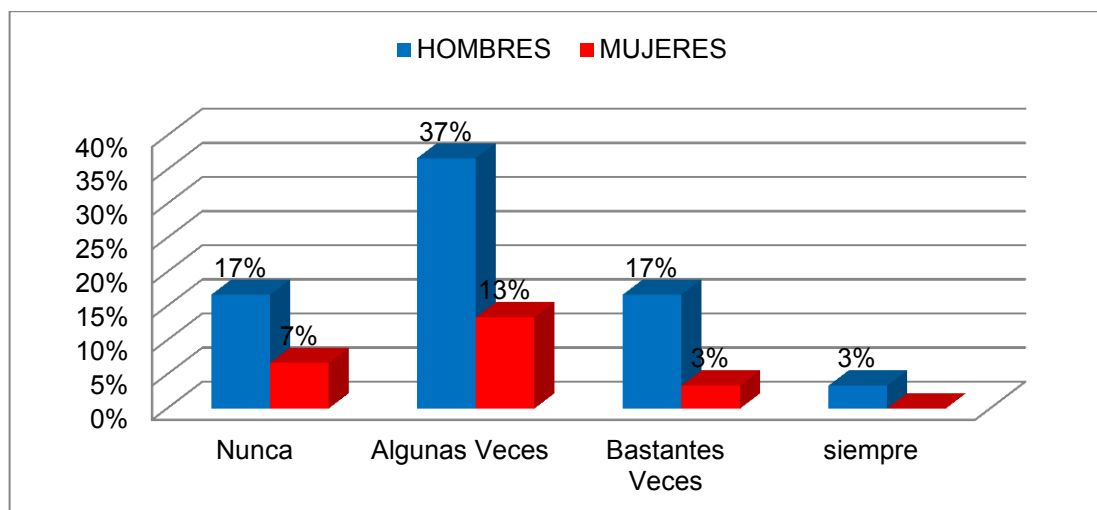
docentes casados lo consideran nunca por otro lado, el 13% de los docentes casados lo afirman bastantes veces.

Figura 271. Grafico-Ítem 38. Trabajo con situaciones de desgaste emocional relevante con relación a los programas



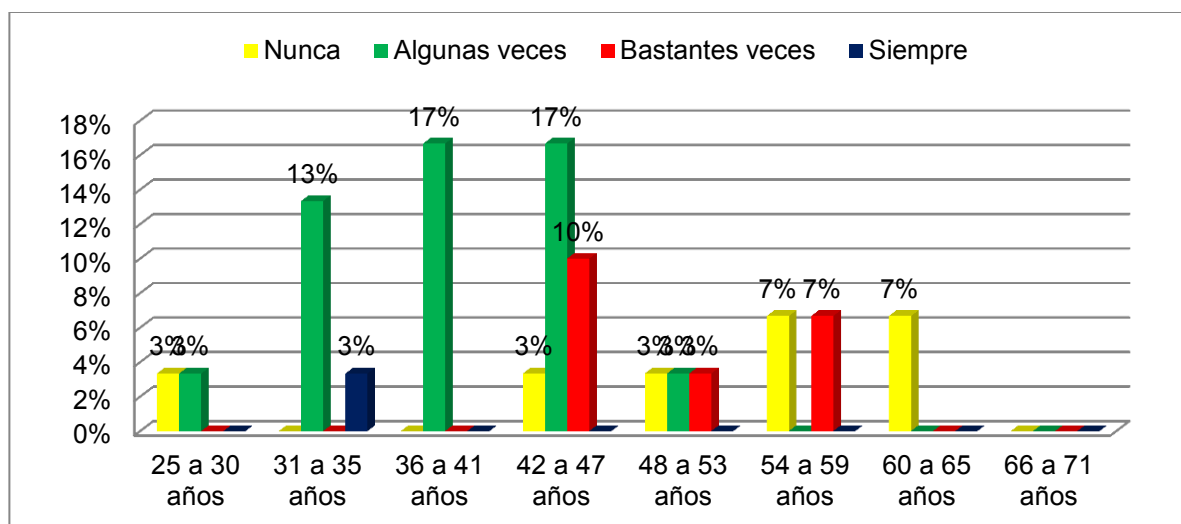
De 30 docentes encuestados, el 17% de los docentes de ingeniería industrial consideran que algunas veces existen trabajos con situaciones de desgaste emocional relevante, por otro lado, el 10% de los docentes del programa ingeniería mecánica lo afirman alguna vez y por último el 7% de los docentes de ingeniería eléctrica respondieron bastantes veces.

Figura 272. Grafico-Ítem 38. Trabajo con situaciones de desgaste emocional relevante con relación al género



De 30 docentes encuestados, el 37% de los docentes del género masculino consideran que alguna vez se dan en el trabajo situaciones de desgaste emocional relevante, mientras que un 17% por parte del género masculino lo consideran nunca al igual que otro 17% del mismo género lo consideran bastantes veces y por último el 13% de los docentes pertenecientes al género femenino lo consideran alguna vez.

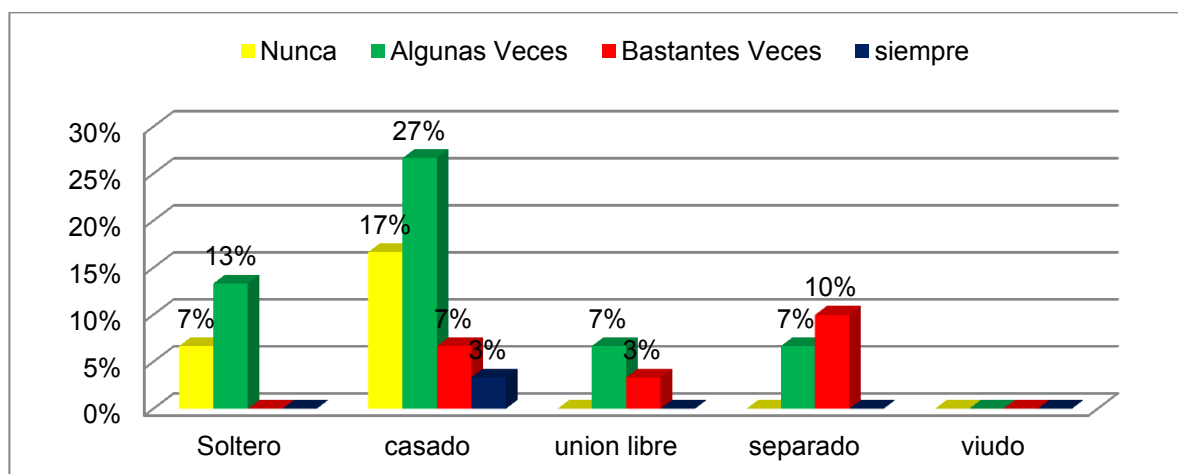
Figura 273. Grafico-Ítem 38. Trabajo con situaciones de desgaste emocional relevante con relación a la edad



De 30 docentes encuestados, el 17% de los docentes de 36 a 41 años de edad y de 42 a 47 años consideran que alguna vez se dan en el trabajo situaciones de

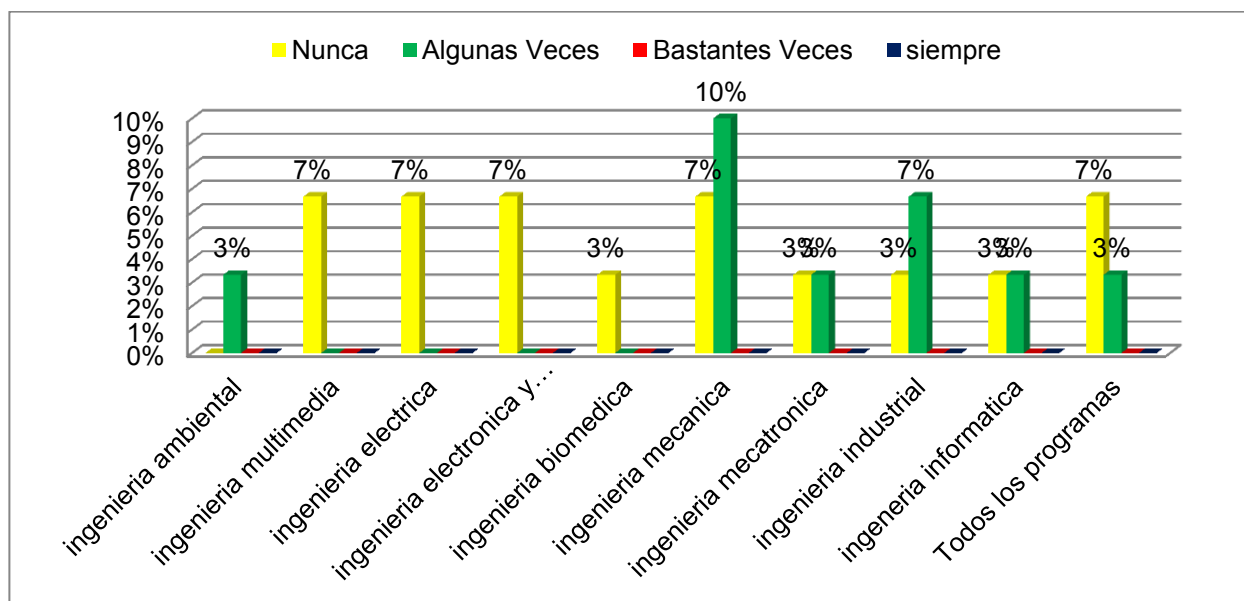
desgaste emocional relevante, mientras que el 13% de los docentes entre 31 a 35 años lo consideran alguna vez y solo un 10% de los docentes entre 42 a 47 años lo consideran bastantes veces.

Figura 274. Grafico-Ítem 38. Trabajo con situaciones de desgaste emocional relevante con relación al estado civil



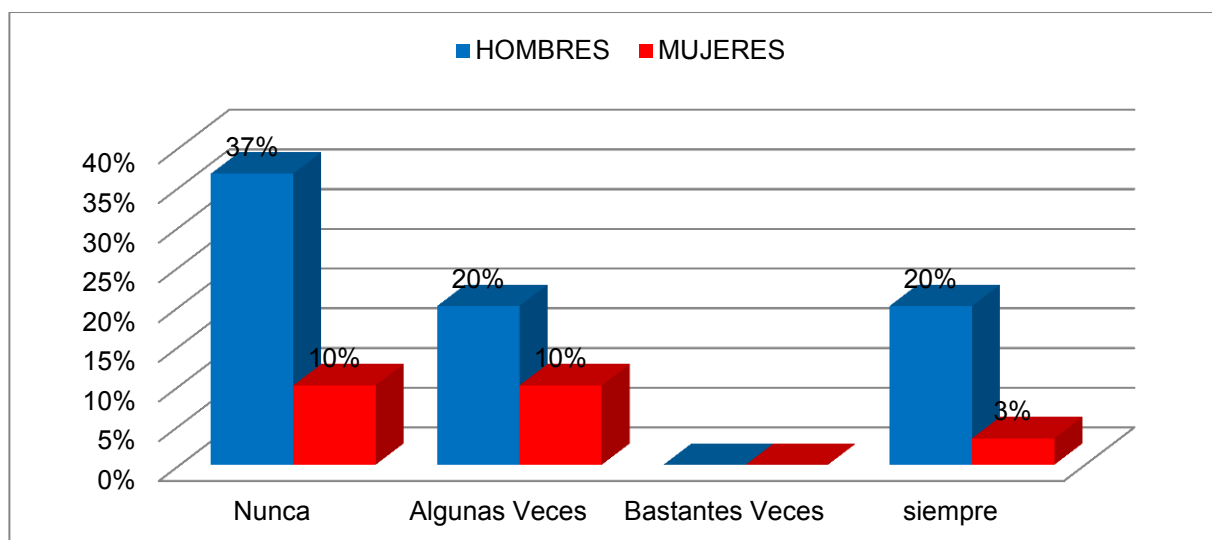
De 30 docentes encuestados, el 27% de los docentes casados respondieron que alguna vez se dan en el trabajo situaciones de desgaste emocional relevante, seguido de un 17% de docentes casados lo consideran nunca y por último un 13% de los docentes solteros lo consideran alguna vez.

Figura 275. Grafico-Ítem 91. Problemas de salud de los compañeros que dificultad mi trabajo con relación a los programas



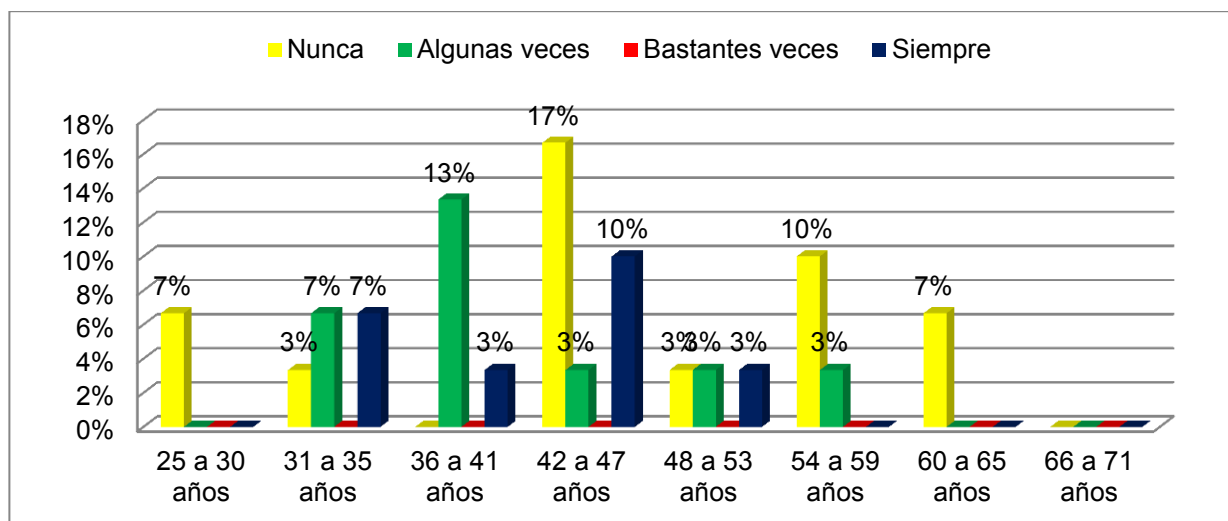
De 30 docentes encuestados, el 10% de los docentes de ingeniería mecánica afirman que algunas veces se dan problemas de salud de los compañeros que dificultad mi trabajo, por otro lado el 7% de los docentes de ingeniería multimedia, eléctrica, electrónica, mecánica y todos los programas lo consideran nunca.

Figura 276. Grafico-Ítem 91. Problemas de salud de los compañeros que dificultan mi trabajo con relación al género



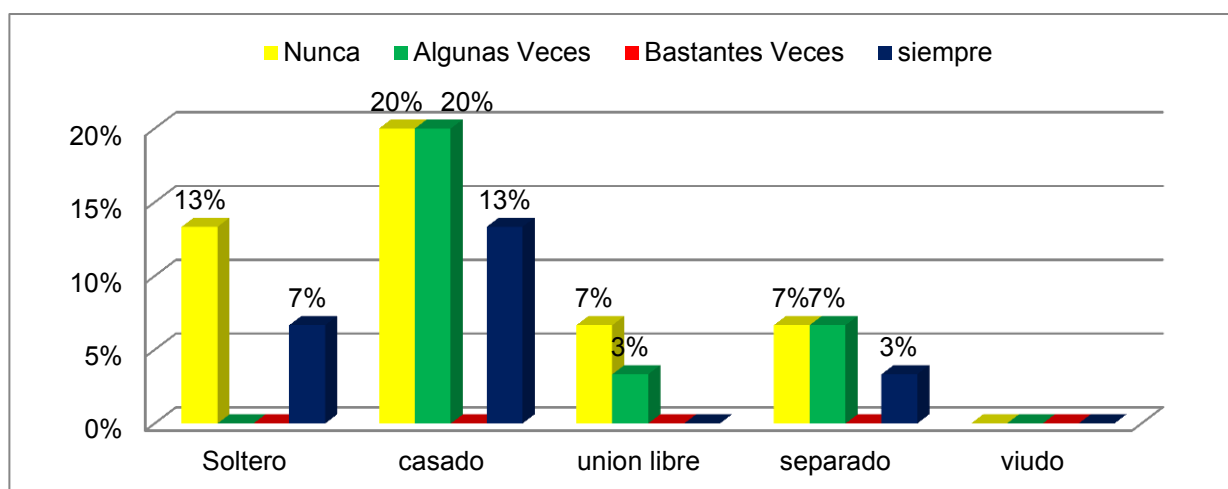
De 30 docentes encuestados, el 37% de los docentes del género masculino afirman que nunca se dan problemas de salud de los compañeros que dificultan el trabajo, el 20% del género masculino lo afirman alguna vez y por último, otro 20% del género masculino lo afirma siempre.

Figura 277. Grafico-Ítem 91. Problemas de salud de los compañeros que dificultan mi trabajo con relación a la edad



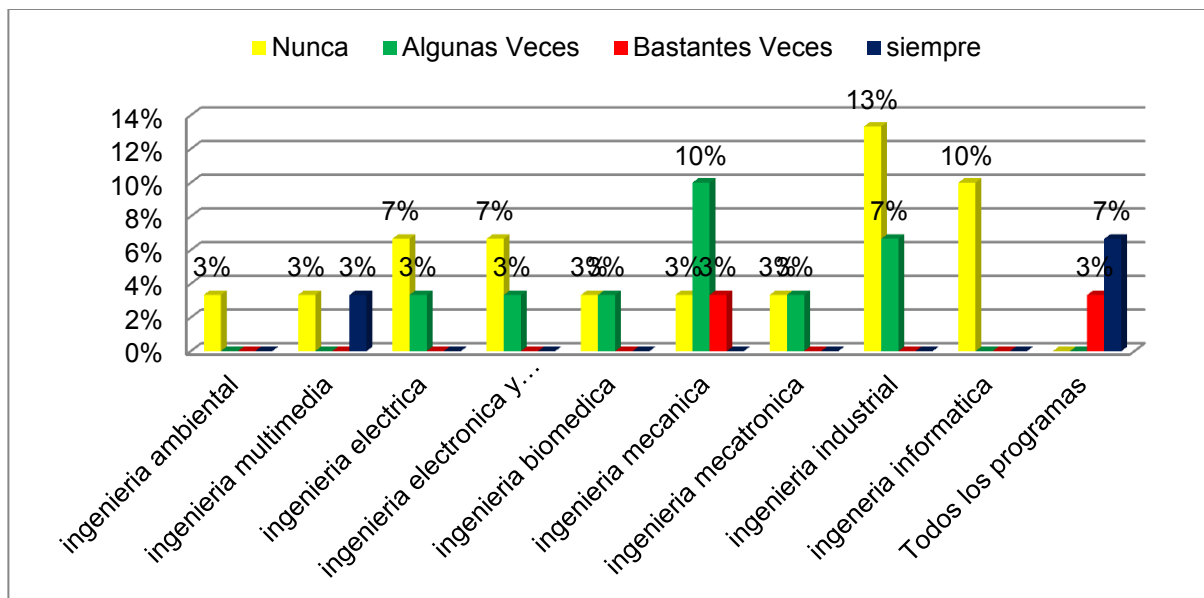
De 30 docentes encuestados, el 17% de los docentes que tienen de 42 a 47 años afirman que nunca se dan problemas de salud de los compañeros que dificultan el trabajo, seguido del 13% de los docentes de 36 a 41 años lo consideran alguna vez y el 10% de los docentes entre 42 a 47 años y 54 a 59 años lo consideran siempre y nunca, respectivamente.

Figura 278. Grafico-Ítem 91. Problemas de salud de los compañeros que dificultan mi trabajo con relación al estado civil



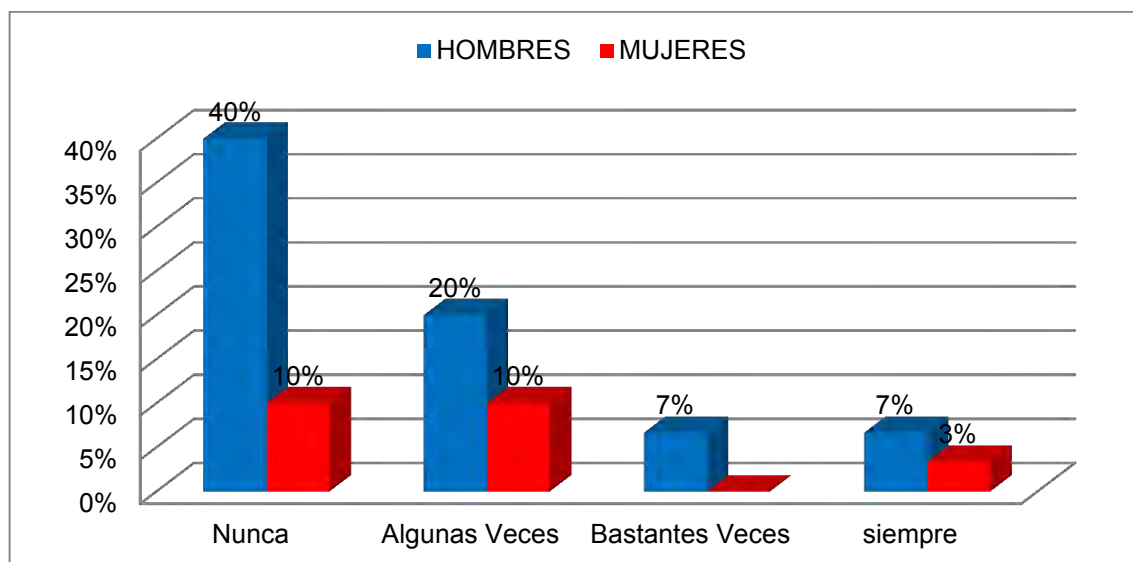
De 30 docentes encuestados, el 20% de los docentes casados afirman que nunca se dan problemas de salud de los compañeros que dificultan el trabajo, otro 20% de los docentes lo afirman alguna vez y el 13% de los docentes solteros lo afirman nunca y otro 13% lo consideran siempre.

Figura 279. Grafico-Ítem 92. Sentirse alterado/a o irritable en el trabajo con relación a los programas



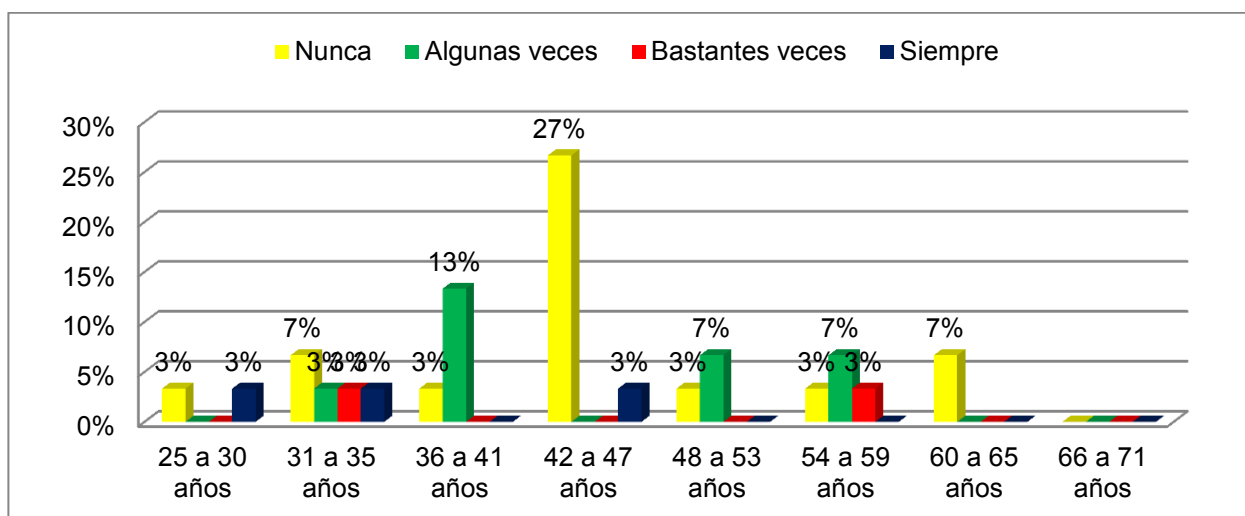
De 30 docentes encuestados, el 13% de los docentes de ingeniería industrial respondieron que nunca se sienten alterados o irritables en el trabajo, por otro lado el 10% de los docentes de ingeniería mecánica lo afirman alguna vez y otro 10% de los docentes del programa de informática lo consideran nunca.

Figura 280. Grafico-Ítem 92. Sentirse alterado/a o irritable en el trabajo con relación al género



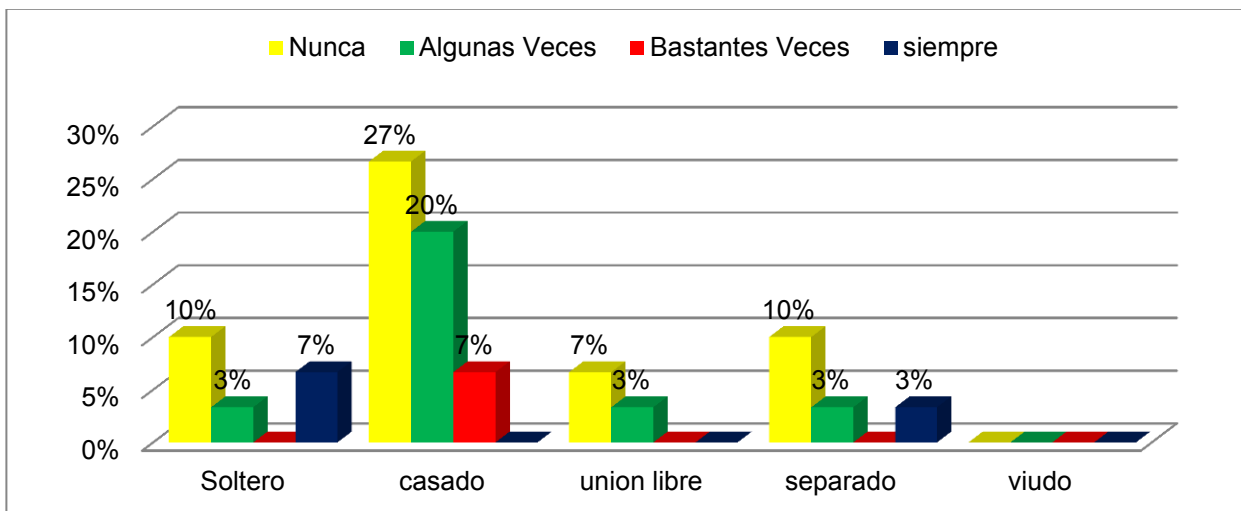
De 30 docentes encuestados, el 40% de los docentes que pertenecen al género masculino afirman que nunca se sienten alterados/as o irritables en el trabajo, mientras que el 20% de los docentes del género masculino lo consideran alguna vez y por ultimo un 19% de los docentes del género femenino lo considera nunca y alguna vez.

Figura 281. Grafico-Ítem 92. Sentirse alterado/a o irritable en el trabajo con relación a la edad



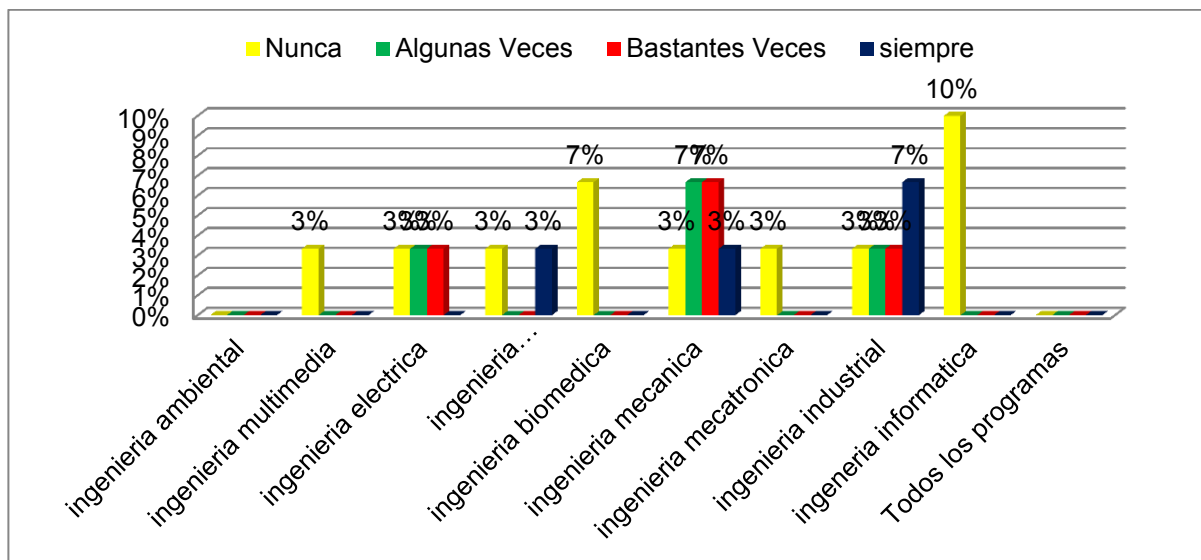
De 30 docentes encuestados, el 27% de los docentes de 42 a 47 años afirman que nunca se sienten alterados o irritables en el trabajo, por otro lado el 13% de los docentes de 36 a 41 años lo afirman alguna vez, de los docentes de 48 a 53 años y 54 a 59 años el 7% de estos docentes lo afirman alguna vez, respectivamente.

Figura 282. Grafico-Ítem 92. Sentirse alterado/a o irritable en el trabajo con relación al estado civil



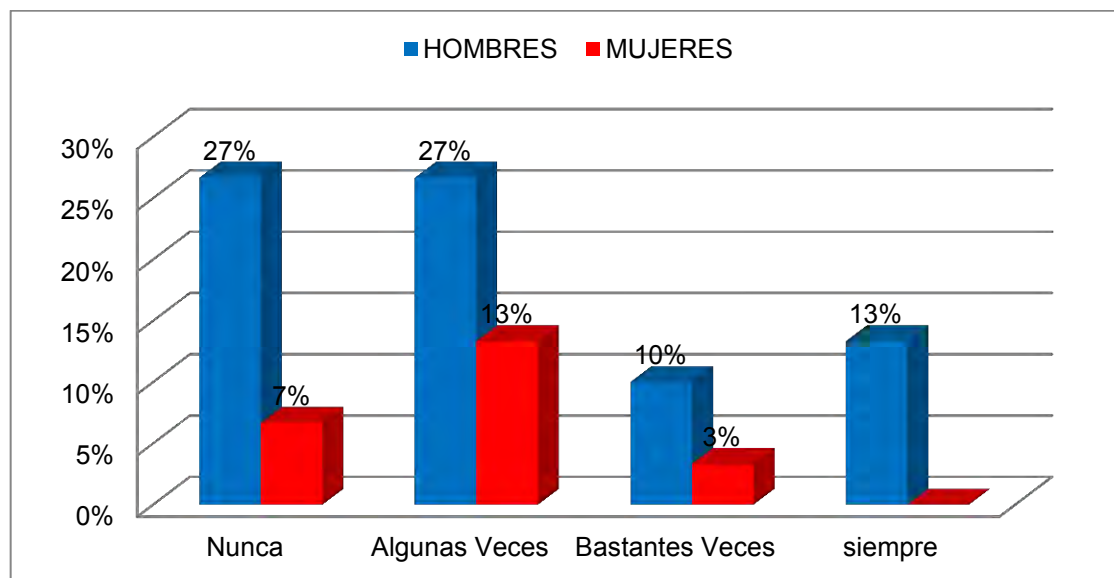
De 30 docentes encuestados, el 27% de los docentes casados afirman que nunca se sienten alterados o irritables en el trabajo, por otro lado el 20% de los docentes casados lo consideran alguna vez y por ultimo solo un 10% de los docentes separados lo consideran nunca.

Figura 283. Grafico- Ítem 94. Sentirse agobiado en los cursos en relación con los programas



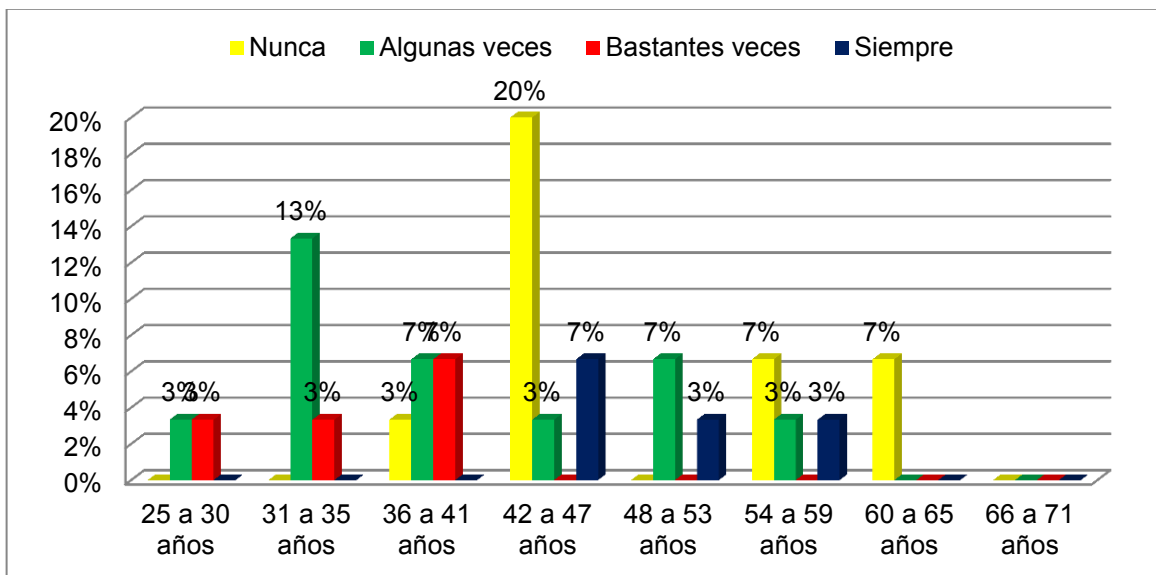
De 30 docentes encuestados, el 10% de los docentes de ingeniería informática consideran que nunca se sienten alterados o irritables en el trabajo, mientras que los docentes de ingeniería biomédica con un 7% lo consideran nunca y otro 7% de docentes de ingeniería mecánica lo consideran alguna vez y bastantes veces.

Figura 284. Grafico-Ítem 94. Sentirse agobiado en los cursos con relación al género



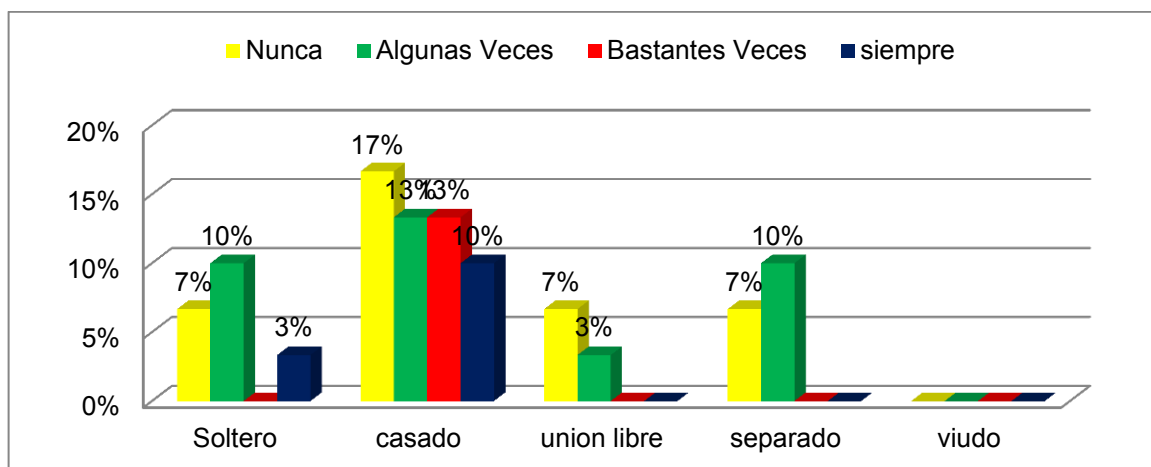
De 30 docentes encuestados, el 27% de los docentes que pertenecen al género masculino considera que nunca se sienten alterados o irritables en el trabajo al igual que otro 27% del mismo género lo considera alguna vez, mientras que el 13% del género femenino respondieron alguna vez y otro 13% del mismo género respondieron siempre.

Figura 285. Grafico-Ítem 94. Sentirse agobiado en los cursos con relación a la edad



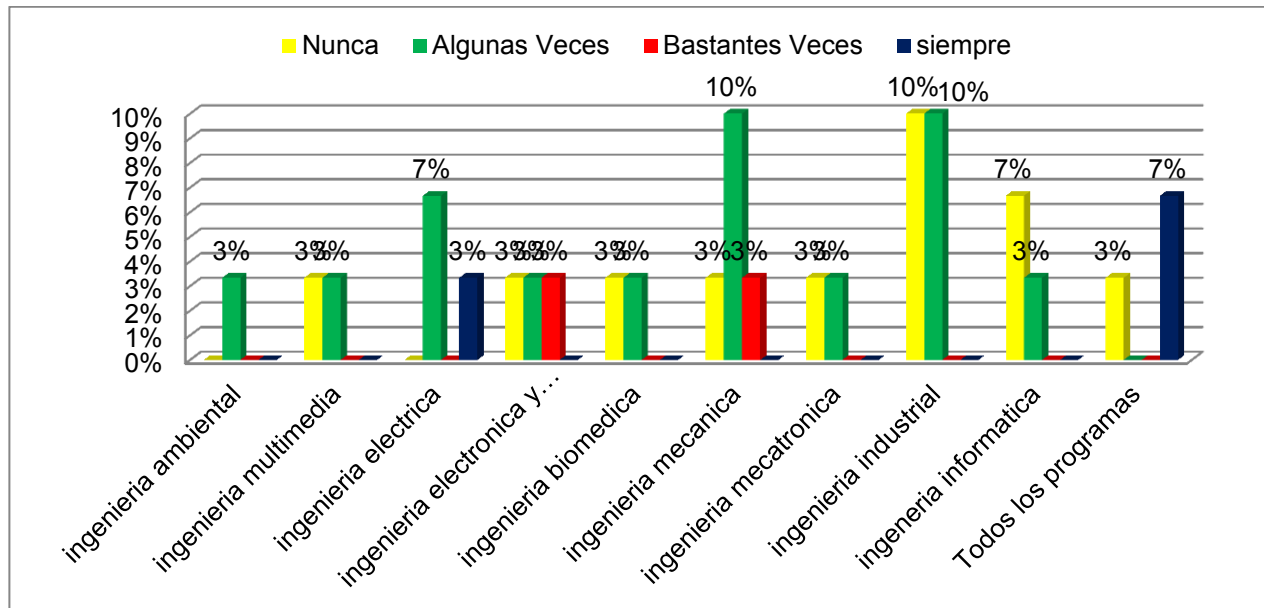
De 30 docentes encuestados, el 20% de los docentes de 42 a 47 años respondieron que nunca se sienten alterados o irritables en el trabajo, por otro lado el 13% de los docentes de 31 a 35 lo afirman alguna vez, de los docentes de 36 a 41 años el 7% de ellos respondieron bastantes veces.

Figura 286. Grafico -Ítem 94. Sentirse agobiado en los cursos con relación al estado civil



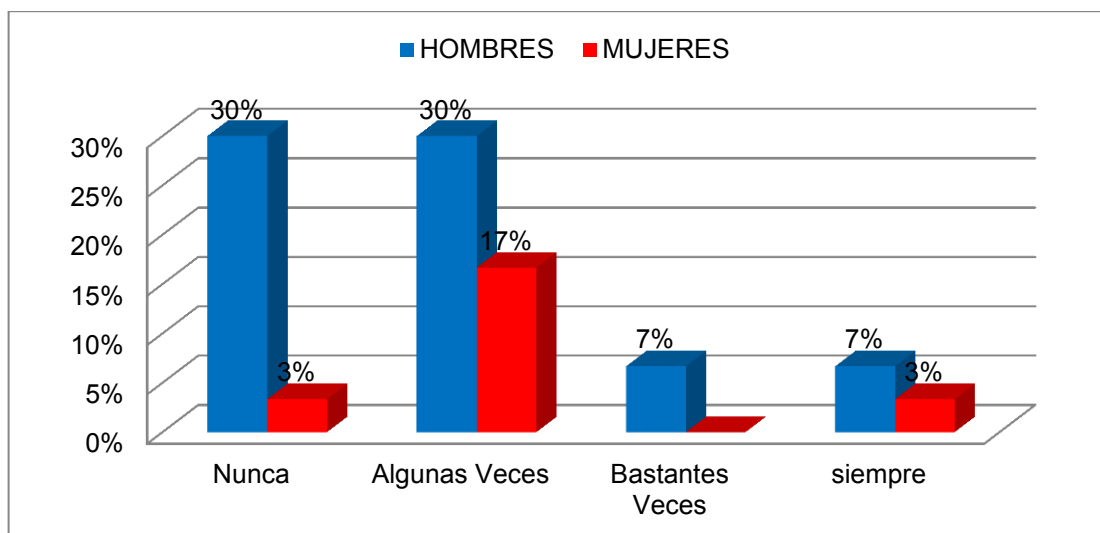
De 30 docentes encuestados, el 17% de los docentes que se encuentran casados respondieron que nunca se sienten alterados o irritables en el trabajo, de los docentes casados el 13% respondieron alguna vez y bastantes veces y por ultimo un 10% de los docentes solteros y separados respondieron alguna vez respectivamente y otro 10% de los docentes casados respondieron siempre.

Figura 287. Grafico- Ítem 97. Preocupación por la pérdida del trabajo en relación a los programas



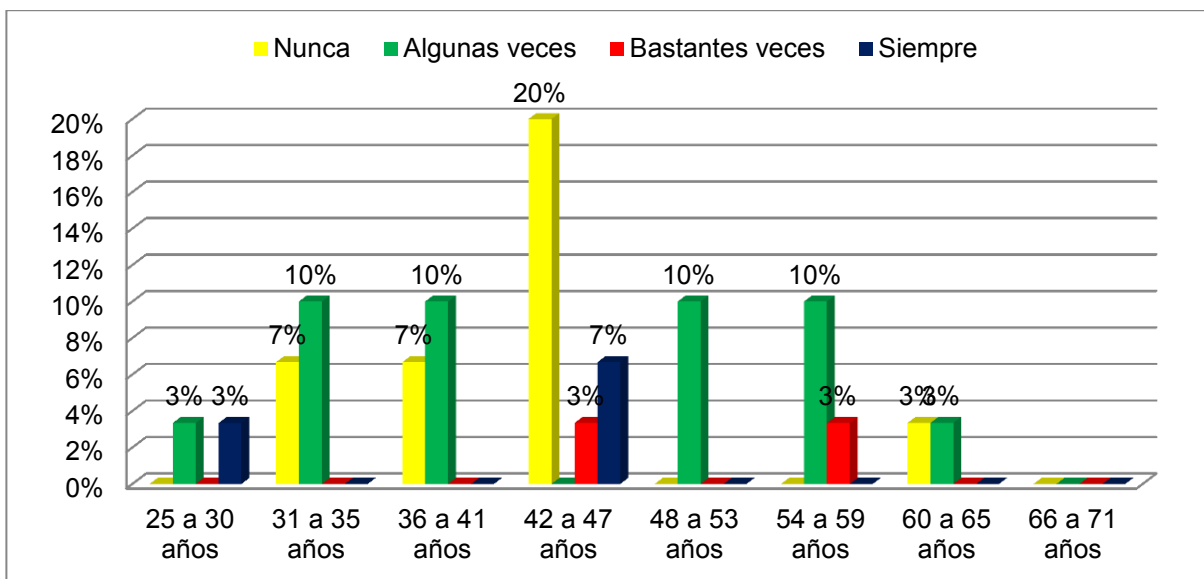
De 30 docentes encuestados, el 10% de los docentes de ingeniería mecánica consideran que alguna vez se preocupan por perder el trabajo, de los docentes de ingeniería industrial el 10% de ellos lo consideran nunca y otro 10% del mismo programa lo consideran alguna vez.

Figura 288. Grafico-Ítem 97. Preocupación por la pérdida del trabajo en relación al género



De 30 docentes encuestados, el 30% del género masculino respondieron que nunca sienten preocupación por la pérdida del trabajo y otro 30% del mismo género lo consideran alguna vez y por ultimo un 17% del género femenino lo consideran alguna vez.

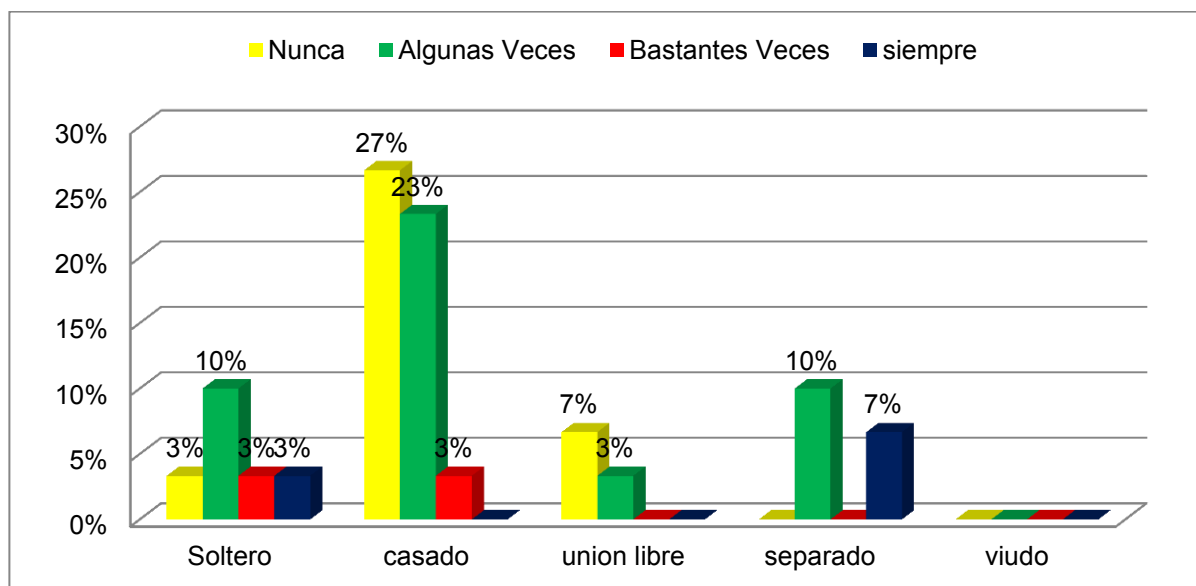
Figura 289. Grafico -Ítem 97. Preocupación por la pérdida del trabajo en relación a la edad



De 30 docentes encuestados, el 20% de los docentes que tienen 42 a 47 años afirman que nunca sienten preocupación por la pérdida del trabajo, mientras que el 10% de los docentes entre 31 a 35 años, 36 a 41 años, 48 a 53 años y 54 a 59

años consideran que alguna vez se sienten preocupados por llegar a perder el empleo.

Figura 290. Grafico-Ítem 97. Preocupación por la pérdida del trabajo en relación al estado civil



De 30 docentes encuestados, el 27% de los docentes casados afirman que nunca sienten preocupación por la pérdida del trabajo, por otro lado el 23% de los docentes casados lo afirman algunas vez y por último el 10% de los docentes solteros y separados lo consideran alguna vez.

11.DESARROLLO DEL CUATRO OBJETIVO

Recomendaciones a la institución por profesionales en salud ocupacional
Ideliza Gil Murillo, Profesional en la salud ocupacional
UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
Resolución n° 0012 16 de enero de 2001
SECRETARIA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA

Recomendaciones basadas en la legislación

La condiciones legales y normativas pactadas en la resolución 002646 de 2008 del ministerio de la protección social, lo cual hace un reconocimiento de los factores de riesgos psicosociales laborales, enmarca que es deber de la universidad autónoma de occidente regular la intervención de los riesgos mencionados anteriormente y su tratamiento y mitigación por ello es necesario que la universidad mediante un trabajo riguroso y con sentido social como gerencial, a través del comité paritario de salud ocupacional desarrollar la implementación de estrategias que permitan mitigar con eficiencia los resultados que se presentaron en desarrollo de la presente investigación, por lo cual se requiere con base a la legislación Colombia realizar un plan de mejoramiento del programa de salud ocupacional que se centre más en actividades para controlar los riesgos psicosociales en pro del beneficio y la seguridad laboral del trabajador.

Aspectos que se debe tener en cuenta para la Gestión y prevención del riesgo psicosocial:

Ajustar y estudiar de manera estructurada los perfiles de cargo y las competencias del docente.

Estructurar mecanismos de comunicación mediante flujos de información que estén diseñados efectivamente y sean funcionales, esto permite que exista apoyo por parte de los superiores y la existencia de actividades de retroalimentación que mejoren los procesos de comunicación entre directivos y compañeros.

Implementar sistemas de selección del personal que permitan visualizar las competencias que se requieren y la eficiencia del trabajador.

Uso adecuado de los indicadores de RRHH especialmente la evaluación del desempeño, esta debe tener elementos que permitan desarrollar y mejorar las competencias que tiene cada trabajador

Implementación de estrategias en el ámbito de RRHH, que permitan incitar el desarrollo y la adquisición de nuevas competencias en los trabajadores, estas pueden ser **coaching y planes clima organizacional**

Establecimiento de subprogramas que permitan estimular conductas del desarrollo de un buen estado físico, la realización de ejercicios de manera habitual ya que, el ejercicio tiene incidencia positiva en los procesos de afrontamiento de riesgos psicológicos que ocasionan estrés laboral.

RECOMENDACIONES PROFESIONAL EN PSICOLOGIA
PROSPERO ALBEIRO TANGARIFE CANDELO
Psicólogo
Universidad La Gran Colombia

Según los resultados obtenidos en la prueba aplicada “CUESTIONARIO PARA LA VALORACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA ENSEÑANZA (CV-FRP)” se logra observar que el ítem IX EXIGENCIAS SENSORIALES es el que se encuentran en un nivel de riesgo alto, teniendo en cuenta que el cuestionario ha sido generado para facilitar la evaluación de aquellas condiciones laborales directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea que tienen capacidad para afectar a la salud del docente, es decir, para la valoración de los factores de riesgo laboral de origen psicosocial en la enseñanza, se logra analizar que los docentes de planta de las facultades de ciencias económicas y administrativas e ingeniería pertenecientes a la Universidad Autónoma de Occidente se enfrentan de una manera directa a un elevado grado de concentración en la tarea que realizan durante un periodo largo de tiempo y se produce un desgaste emocional en el trabajador docente.

Por esta razón es imperativo un proceso de intervención adecuadamente estructurado que les permita a los profesores desarrollar estrategias de afrontamiento pertinentes a su situación laboral con un enfoque encaminado a la prevención y no a la corrección inmediata del fenómeno debido a que este factor lo genera el ejercicio del cargo y no se puede erradicar sino que se debe mitigar. Referente a lo anterior es importante que dentro del programa de prevención existan actividades dirigidas a fomentar el apoyo social en el trabajo como estrategia de afrontamiento.

Del mismo modo, para permitir direccionar aspectos de capacitación y

entrenamiento específicos, frente a las necesidades halladas se debe solicitar un estudio de clima organizacional, lo que permitiría analizar y evaluar el estado actual de la organización, identificando las debilidades organizacionales y a partir de allí enfocar el plan de intervención.

También se recomiendan crear espacios de consulta clínica, estableciendo número de sesiones de intervención y se debe registrar una trazabilidad y dejar evidencias, con el propósito de llevar indicadores de mejoramiento, crear informes y documentar el proceso para demostrarle los resultados al empleador y a los profesores; Este programa debe ser permanente. Además, se debe condicionar un espacio físico ideal donde los docentes puedan relajarse y practicar técnicas de afrontamiento, métodos físicos de relajación y sistemas mentales de relajación.

A nivel grupal se recomienda la implementación de estrategias de apoyo social, fomentar espacios grupales de escucha activa y participativa, con un enfoque de intervención psicosocial. Se puede acompañar de un programa de atención grupal, talleres grupales y terapia ocupacional.

Si bien, las funciones a cumplir son múltiples, se reconoce que existen factores protectivos significantes, como el ítem XVIIISATISFACCIÓN CON EL TRABAJO el cual argumenta que los elevados niveles de satisfacción con la actividad laboral aumenta la resiliencia y reduce la vulnerabilidad del docente, por consiguiente se puede generar un ambiente eficiente y de apoyo social siendo eficaz el grado de cohesión e integración grupal de los docentes.

12. CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación cuyo principal propósito fue el analizar los factores psicosociales asociados al estrés laboral en la facultad de ciencias económicas y administrativas e ingeniería, fue un trabajo que permitió tener una contemplación más profunda de las problemáticas y aspectos organizacionales, que a su vez puedan desencadenar estrés laboral en la población objeto de estudio, mediante mecanismos y herramientas que permitieron visualizar dichos aspectos y resultados, por ello se recomienda que la investigación que se realizó sea complementada con otra investigación que proponga un programa el cual permita controlar y mitigar los riesgos de alta complejidad que se encontraron en el estudio.

De acuerdo a la valoración de los riesgos por cada puesto de trabajo se encontró que el factor de riesgo que genera mayor complejidad para las dos facultades y que requiere intervención de carácter prioritario por los directivos de la universidad, es el XI de las exigencias sensoriales debido a que los docentes han de estar muy concentrados en detalles, la exigencia de atención que requiere las labores del docente son muy elevadas, el trabajo que se realiza exige alto nivel de precisión y se presenta problemas de concentración por parte de los docentes.

Con respecto a los riesgos de mediana complejidad se encontró que el factor; el cual representa un riesgo medio para los docentes de ciencias económicas y administrativas, hace referencia al VII de las exigencias cognitivas, ya que los docentes deben memorizar muchos datos en el trabajo y las actividades que se realiza son monótonas tanto como repetitivas, por otro lado, para los docentes de ingeniería el factor el cual representa un riesgo medio es el VIII de las exigencias emocionales, ya que para los docentes en el trabajo se dan situaciones de desgaste emocional relevante, están expuestos a tomar decisiones muy difíciles en el trabajo y olvidan fácilmente los problemas que se presentan en la universidad.

Al finalizar el trabajo, se pudo concluir que los puestos de trabajo que mayor riesgo para el personal docente de planta se encuentran en el puesto de trabajo 3 y 21 en la facultad de ciencias económicas - administrativas y en la facultad de ingeniería fue en el puesto de trabajo 30; en donde se percibe un alto porcentaje de mal ambiente laboral en la facultad de ciencias económicas – administrativas, puesto que en la facultad de ingeniería no se presenta un mal ambiente laboral por parte de los dos géneros, en cambio por parte de la otra facultad el mal ambiente laboral se presenta altamente entre los dos géneros. Como recomendación, debe

establecerse un control escrito diario con la lista total del personal, donde se registre con firma de cada uno, el recibo del equipo de protección requerido a la labor que se desarrolle en el momento, como también, los llamados de atención durante la jornada de trabajo, dando como resultado que en la tercera oportunidad se envía al docente con un experto en psicología, logrando una utilización del Comité Paritario de Salud Ocupacional COPASO en un 100%.

Al seguir las políticas trazadas por la universidad Autónoma de Occidente y COPASO, se logró identificar un alto miedo, inconformidad y disgusto con las herramientas, métodos y con los propios compañeros y/o jefes a cargo de la universidad, ya que la mayoría de los docentes lo manifestaron verbalmente; concluyéndose al final, que el involucramiento, resultados, progreso como docente en la misma institución de los docentes depende de las relaciones o lazos que hayan entre el personal de determinada facultad.

El análisis de riesgo e información dada por los docentes para cada puesto de trabajo de las dos facultades, se llevó a cabo siguiendo todas las normas establecidas por el Comité Paritario de Salud Ocupacional COPASO, los jefes de departamento y el consentimiento informado; dando como resultado una perfecta coordinación entre las partes que produjo como resultado la veracidad en los profesores y los empleados en los pocos momentos en que se presentaba la necesidad de la utilización de los servicios respectivos.

13.RECOMENDACIONES

Toda organización que pretenda conseguir y mantener el máximo bienestar mental, físico y social de sus trabajadores necesitará disponer de políticas y procedimientos que adopten un enfoque integrado de la salud y la seguridad. Especialmente deberán disponer de una política de salud mental con procedimientos de gestión del estrés, basados en las necesidades de la organización y de los trabajadores y sometidos periódicamente a revisión y evaluación.

Para la prevención de factores psicosociales asociados al estrés pueden barajarse distintas alternativas, como lo son en las reuniones con los trabajadores y en los cuestionarios tienen que abordarse los aspectos siguientes:

- Contenido del trabajo y programa de trabajo
- Condiciones físicas del trabajo
- Condiciones de empleo y expectativas de los distintos grupos de trabajadores de la empresa
- Relaciones interpersonales en el trabajo
- Sistemas de comunicación y medidas de información

Otro aspecto clave de la prevención es la creación de un clima de apoyo que considere el estrés como una característica propia de la vida moderna y no como un signo de debilidad o incompetencia. Los trastornos mentales no discriminan a nadie, pudiendo afectar a cualquier persona, con independencia de su edad, su posición social o su profesión. Por tanto, los trabajadores no deben sentirse avergonzados por admitir que están teniendo dificultades.

Las organizaciones deben tomar medidas explícitas para erradicar el estigma asociado con tanta frecuencia a los problemas emocionales y para maximizar el apoyo prestado a sus trabajadores, Algunas medidas formales que pueden adoptarse en este sentido son:

Informar a los trabajadores de los mecanismos de apoyo y asesoramiento existentes en la organización, como los servicios de salud ocupacional.

Incorporar específicamente aspectos del desarrollo personal a los sistemas de valoración.

Ampliar y mejorar el “don de gentes” de los directivos y supervisores, para que adopten actitudes de apoyo y puedan enfrentarse con más facilidad a los problemas de los trabajadores.

PROGRAMAS DE VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

Las organizaciones pueden también, con la ayuda de los profesionales de la salud ocupacional, emprender iniciativas que promuevan directamente una conducta beneficiosa para la salud en el lugar de trabajo, como las siguientes:

Chequeos periódicos y exploraciones selectivas

Diseño de menús “saludables” en los comedores de las empresas

Disponibilidad de instalaciones deportivas y clases de educación física

Descuentos en algún gimnasio o centro de salud de la localidad

Programas de protección cardiovascular

Asesoramiento sobre el control del consumo de alcohol y la dieta (especialmente reducción del colesterol, la sal y los azúcares)

Programas para dejar de fumar

Asesoramiento general sobre la forma de vida.

ASESORAMIENTO

Las organizaciones pueden proporcionar el acceso a servicios confidenciales de asesoramiento profesional para los trabajadores que tienen problemas en su lugar de trabajo o en su entorno familiar. Estos servicios pueden ser proporcionados por asesores internos o por organismos externos, bajo la forma de un Programa de Asistencia a los Empleados (PAE).

Los PAE proporcionan asesoramiento, información y/o remisión a los servicios de asesoramiento o tratamiento apropiados. Estos servicios son confidenciales y suelen disponer de una línea de contacto durante las 24 horas del día. La facturación suele hacerse per cápita, calculando el número total de trabajadores y el número de horas de asesoramiento prestadas por el programa. El asesoramiento es una actividad muy especializada que requiere una gran formación. Es importante comprobar que los asesores dispongan de los conocimientos y las destrezas adecuadas y que tengan acceso a un entorno

apropiado que les permita desarrollar sus actividades en un marco ético y en la más estricta intimidad.

Una vez más, la prestación de servicios de asesoramiento resulta especialmente eficaz en la lucha contra el estrés causado por factores que existen en una organización y que no pueden ser modificados (p. ej., la pérdida del empleo) o por factores que no tienen relación con el trabajo (p. ej., pérdida de un ser querido, divorcio) pero que, no obstante, repercuten en la vida laboral. También resulta útil para orientar a los trabajadores hacia los servicios que mejor pueden ayudarles a resolver sus problemas.

FACILITAR LA REINCORPORACIÓN AL TRABAJO

Conviene recordar que, cuando un trabajador ha estado de baja por un motivo relacionado con el estrés, la reincorporación puede ser, por sí misma, una experiencia “estresora”. Es importante que las organizaciones comprendan y acepten estas circunstancias. Debe realizarse una entrevista de “reincorporación” para determinar si la persona afectada está preparada y desea reintegrarse a todos los aspectos de su vida laboral. Las negociaciones exigen una delicada relación entre el trabajador, la empresa y el médico. Una vez que la persona se ha reincorporado parcial o totalmente a su trabajo, las entrevistas de seguimiento suelen ser útiles para vigilar su progreso y su rehabilitación. Una vez más, la intervención del departamento de salud ocupacional puede tener una importancia fundamental en este proceso.

Las alternativas descritas en los párrafos anteriores no deben ser consideradas como mutuamente excluyentes sino, más bien, como complementarias. La formación sobre gestión del estrés, las actividades de promoción de la salud y los servicios de asesoramiento resultan útiles para aumentar los recursos físicos y psicológicos de la persona y ayudarla a modificar su valoración de la situación estresora y a afrontar mejor la angustia. No obstante, son muchas las fuentes potenciales y persistentes de estrés y es probable que la persona se sienta carente de los recursos o del poder necesarios para efectuar el cambio (p. ej., estructura, estilo de gestión o cultura de la organización). Estos factores de estrés exigen la intervención de la propia organización para eliminar su efecto negativo a largo plazo en la salud de los trabajadores y sólo pueden ser identificados mediante una auditoría del estrés.

BIBLIOGRAFIA

ARIAS GALICIA, Fernando. Red de Investigadores en Factores Psicosociales, Salud Mental y Calidad de Vida en el Trabajo [Documento en línea] Disponible en: <http://www.factorpsicosociales.com/primerforo/espanol/RIFAPT/conformacion.pdf>.

AZOCAR, MARIAN Y BETANCOURT, YARINETT. Estrés laboral en el personal de la unidad oncológica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá, (Huapa) Cumaná, estado sucre. Año 2010. Documento [en línea] disponible en: <http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/2319/1/TESIS%20DIGITALIZADA%20YARI-MARIAN...pdf>.

BARBOSA RAMIREZ, Lucia Carolina; MUÑOZ ORTEGA, María Liliana; RUEDA VILLAMIZAR, Paola Ximena y SUAREZ LEITON, Karen Giselle. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios colombianos. Vol. 21, No 30, Documento [en línea] disponible en: http://www.iberamericana.edu.co/images/R02_ARTICULO2_PSIC.pdf.

BARRAZA MACIAS, Arturo. Universidad pedagógica de Durango, Durango, México, Un modelo conceptual para el estudio del estrés académico, Documento [en línea] disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/estres-academico-modelo-conceptual/>.

BARRETO VÉLIZ, Bernard Pavel. La Motivación: elemento importante en la administración de personal y en el comportamiento organizacional (página 2) Documento [en línea] disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos71/motivacion-administracion-personal-comportamiento-organizacional/motivacion-administracion-personal-comportamiento-organizacional2.shtml>.

BÓRQUEZ, B. Sergio. Burnout o estrés circular en profesores Pharos, mayo-junio, año/vol. 11, número 001 universidad de las Américas Santiago, Chile pp. 23-34.

Documento [en línea] disponible en: <http://redayc.uaemex.mx/redalyc/html/20811103/20811103.html>.

CALZADA DE CASTRO, María José. Punto de inflexión Revista Economía. Documento [en línea] disponible en: http://www.bqit.com/puntodeinflexion/descargar/control_m.pdf.

CARDONA, LUIS FERNANDO. Estrés laboral en docentes facultad de ingeniería Universidad Libre de Pereira. En revista cultural de cuidado enfermería vol 7 n° 2 2010. Disponible en: <http://www.Diadnet.unirioja/servlet/articulo?codigo=3171029>.

COAQUIRA COAQUIRA, Gerson y VEGA CALLE, Luis Felipe. Teoría general de sistemas y pensamiento de sistemas básicos. Documento [en línea] Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos37/teoria-general-sistemas/teoria-general-sistemas2.shtml>.

Definición de estrés laboral y factores psicosociales, Resolución n° 2646 del 17 de julio de 2008 Ministerio de protección social Colombia, Disponible en [http://www.responsabilidadintegral.org/administracion/circulares/archivos/Presentacion_Resolucion_202646_2008_parte1\(6\).pdf](http://www.responsabilidadintegral.org/administracion/circulares/archivos/Presentacion_Resolucion_202646_2008_parte1(6).pdf).

DEUTSCH, Germán. El estrés en el trabajo. Documento [en línea] disponible en: <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101sp.html>.

ESTEVE, J.M. (1998). "El estrés de los profesores: propuesta de intervención para su control". en Vila (coord.). Perspectivas y problemas de la función docente (pp.292-338). Madrid: Nancea. Disponible en internet: <http://pisaal.blogia.com/2010/112601-investigacion-sobre-estres-docente.-datos-de-la-investigacion.php>.

GARCÍA VALCÁRCEL, A. (2001). Didáctica Universitaria, Madrid: La Muralla.

Geosalud. Evolución histórica del concepto de estrés. Documento [en línea] disponible en: http://www.geosalud.com/Salud%20Ocupacional/estres_laboral.htm.

GÓMEZ PÉREZ, Luis. Cuestionario para la valoración de factores de riesgo psicosocial en la enseñanza (cv-frp). Documento [en línea]. Disponible en:

http://www.prl-sectoreducativo.es/documentos/explic_metodologica_riesgo_psicosocial.pdf.

Google mapas. Documento [en línea] Disponible en: <https://maps.google.es/maps/ms?msa=0&msid=210910855690049701297.0004dd2714555bc114f00&ie=UTF8&t=m&ll=3.354512,76.521921&spn=0.004584,0.014677&z=16&source=embed>.

Guía Sobre el estrés relacionado con el trabajo, comisión europea dirección general de empleo y asuntos sociales, unidad d6. Documento [en línea] disponible en: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab.

GUTIERREZ REINA, José Alfredo. Ningún extreme es adecuado para los procesos de producción de la empresas. Documento [en línea] disponible en: <http://www.gerencie.com/teoria-x-y-teoria-y-de-mcgregor.html>.

HERNANDEZ, Sergio y RODRIGUEZ. Introducción a la administración. Un enfoque teórico-práctico. McGraw-Hill. 1era edición, México, c1994, pág. 315. Documento [en línea] disponible en: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/20064/Capitulo3.pdf>.

JIMENEZ, GUTIERREZ y MIRANDA. Burnout apoyo social y satisfacción laboral en docentes, Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional, SP. Volumen 16, Número 1, Janeiro/Junho de 2012: 125-134, Documento disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/pee/v16n1/13.pdf>.

JUAREZ GARCIA, Arturo. Factores Psicosociales, Estrés y Salud en Distintas Ocupaciones: un estudio exploratorio. Vol. IX. No.1 Documento [en línea] disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/2007>, abril. Pág. 57- 64.

KARASEK, R., Theorell, T. Trabajo saludable. El estrés, la productividad y la reconstrucción de la vida laboral. New York: Libros Básicos, 1990.
LOPEZ, Carlos. Teoría y pensamiento administrativo. Documento [en línea] disponible en <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/18/xy.htm>.

LUIS MOYA, Alboil y SERRANO, Miguel Ángel respuesta fisiológica del estrés en una jornada laboral *psicothema* 2005 vol. 17 n° 2. Documento [en línea] disponible en <http://psicothema.com/pdf3089.pdf>.

MARTÍNEZ ALCÁNTARAS, Susana; HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Araceli. Necesidad de Estudios y Legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. Volumen 31, 2005. Documento [en línea] disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol31_4_05/spu13405.htm.

MATTESON, Michael T; IVANCEVICH, John M. Modelo de estrés del sistema o de estrés orientado a la dirección. (1987). Documento [en línea] disponible en: <http://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/266/13208305.pdf?sequence=1>.

MORIANA ELVIRA, Juan Antonio y HERRUZO CABRERA, Javier. estrés y burnout en profesores *International Journal of clinical and Health Psychology*, septiembre, año/vol. 4, numero 003 Asociación Española de Psicología Conductual (AEPC) Granada, España pp. 597-62. Documento [en línea] disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/html/337/33740309/33740309.html>.

PANDO MORENO, Manuel; ARANDA BELTRAN, Carolina; GUADALUPE ALDRETE RDZ, María; FLORES SALINAS, Eduardo E. y POZOS RADILLO, Elizabeth. Factores Psicosociales y Burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. Diciembre 2006. Vol. VIII, No 3, Documento [en línea] disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/invshal/isg-2006/isg063f.pdf>.

Predominio del estilo de liderazgo en la evolución de la administración. *Scientia et Technica* Año XIII, No 35, Agosto de 2007. Universidad Tecnológica de Pereira. ISSN 0122-1701 Documento [en línea] disponible en: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/153/1/predominio-del-estilo-de-liderazgo-evolucion-de-la-administracion.pdf>.

Prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en los centros de atención a personas en situación de dependencia en la comunidad Valencia. Modelos explicativos de estrés laboral. Documento [en línea] disponible en: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/1-documentos-de-introduccion/503-modelos-explicativos-del-estres-laboral.html>.

Relaciones entre estrés y burnout. Documento [en línea] disponible en: <http://contenidos.universia.es/especiales/burn-out/relaciones-estres-burnout/index.htm>.

Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social. Régimen Legal de Bogotá D.C. Propiedad de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Documento [en línea] Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607#0>.

RESTREPO-AYALA, Nadia C, COLORADO-VARGAS, Gabriel O y CABRERA-ARANA, Gustavo A. (2005). Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia, Rev. Salud pública, abr. 2006, vol.8, no.1, p.63-73. ISSN 0124-0064.

ROSAS MENESES, Sandra Lorena y HERNÁNDEZ GARCÍA, Tirso Javier. Documento [en línea] disponible en: http://dgsa.uaeh.edu.mx/revista/psicologia/IMG/pdf/2_-_No.6.pdf.

SANCHEZ, Pilar. Investigación sobre estrés docente. Pisaal.blogia.com, 2010. [Consultado 11 de abril de 2013]. Disponible en internet: <http://pisaal.blogia.com/2010/112601-investigacion-sobre-estres-docente.-datos-de-la-investigacion.php>.

SAUTER, Steven L; MURPHY, Lawrence R; HURELL, Joseph J, y LEVI, Lennart. Factores psicosociales y de Organización. Documento [en línea] disponible en: http://fete.ugt.org/PRL/p_preventivo/pdf_ntp/ntp_603.pdf.

SELYE, Hans (1975). "Tensión sin Angustia". Madrid: Guadarrama.

TOLENTINO ANGELES, Silvana. Perfil De Estrés Académico En Alumnos De Licenciatura En Psicología, De La Universidad Autónoma De Hidalgo En La Escuela Superior De Actopan. Pasantía psicología. Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo, 2009, pág. 5.

Trabajemos Contra el Estrés. Semana Europea octubre 2002. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Documento [en línea] Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Folletos/Ergonomia/Ficheros/Trabajemos_estres.pdf.

TRIADES, M.V. (2002) .Estrés en la Infancia .Su prevención y tratamiento. Madrid: Nancea.

Universidad Autónoma de Occidente. Información institucional [en línea] disponible en: <http://www.uao.edu.co/la-universidad/informacion-institucional>.

Universidad del Valle, Factores de Riesgo Ocupacional [Documento en línea] Disponible en: <http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm>.

VALLEJO GONZALEZ, José Luis. Ergonomía Ocupacional, Octubre de 2006. Documento [en línea] disponible en: <http://www.ergocupacional.com/4910/39203.html>.

ANEXOS

Análisis del perfil valoración de los factores de riesgo en cada puesto de trabajo, en la facultad de ciencias económicas y administrativas:

Anexo 1. Puesto de trabajo 1

PUESTO DE TRABAJO 1					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
I	Influencia en el trabajo	-3 +1 -2 -4 +1	(-7) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+1 +4 -3 -3 +2	-5 a 0	(1) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+2 -2 -3 +2 -4	-10 a -6	(-5) -5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-4 +2 -2 +2 -3	-10 a -6	(-5) -5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1 +1 +1 +1 +2 -4	(2)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-1 +2 +2 +2 -3 +2	-4 a +1	(4)+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+2 -2 +3 +1 +3	0 a +4	(7)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+2 -1 +2 +2	-1 a +2	(5)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+3 +3 +3 +2	+3 a +5	+6 a +8	(11)+9 a +12
X	Previsibilidad	+1 -4 -2	(-5)-4 a -3	-2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-4 -4 +4 +4 +2 -1	-9 a -4	(1)-3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+1 -1 +2 -4 +1	(-5)-5 a 0	+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido deltrabajo	+1 +1 -4 -3	(-5)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+1 -3 -3 +1 +4 -2	-9 a -4	(-3)-3 a +2	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	+2 -4 -4 +4	-6 a -3	(-2)-2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-4 -3 +3 -3 -2 +1	-14 a -9	(-8)-8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-2 +1 -4 -4 +1	(-8)-10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+2 -3 +1 -3	(-3)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1 +1 -4 +1 +2 -2 -1 +1	(-1) -7 a 0	+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+1 +1 -4 -4	(-6)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6

Anexo 2. Puesto de trabajo 2

PUESTO DE TRABAJO 2					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
I	Influencia en el trabajo	-4 +3 -2 -2 +4	-10 a -6	(-1)-5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+1 +4 -2 -2 +3	-5 a 0	(4)+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+1 -4 -1 +3 -2	-10 a -6	(-3)-5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2 +1 -2 +4-2	-10 a -6	(-1)-5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+4 +1 +4 +1 +1 -1	+1 a +6	(10)+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-4+1 +1 +1 -4 +4	(-5)-4 a +1	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigenciascognitivas	+2 -2 +4 +1 +4	0 a +4	(9)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigenciasemocionales	+4 -4 +4 +2	+2 a -1	(6)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigenciassensoriales	+3 +4 +4 +4	+3 a +5	+6 a +8	(15)+9 a +12
X	Previsibilidad	+2 -4 -3	(-5)-4 a -3	-2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-4 -4 +4 +3 +3 -2	-9 a -4	(0)-3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+4 -3 +2 -2 +3	-5 a 0	(4)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +4 -4 -4	(-3)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+3 -1 -4 +2 +2 -4	-9 a -4	(-2)-3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+3 -4 -4 +2	(-3)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-4 -4 +1 -4 -3 +3	(-11)-14 a -9	-8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-2 +1 -4 -4 +4	(-5)-10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doblepresencia	+2 -4 +1 -4	(-5)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1 +2 -4 +3 +3 -1-2 +2	-7 a 0	(4)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+4 +1 -1 -2	-6 a -3	-2 a +1	(2)+2 a +6

Anexo 3. Puesto de trabajo 3

PUESTO DE TRABAJO 3					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-3 +2 -3 -2 +2	-10 a -6	(-4)-5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+1 +4 -4 -4 +2	(-1)-5 a 0	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+2 -3 -3 +2 -2	-10 a -6	(-4)-5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3 +2 -3 +2 -3	-10 a -6	(-5)-5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1 +1 +1 +3 +2 -2	(6)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2 +3 +4 +3 -4 +4	-4 a +1	+2 a +7	(8)+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+2 -2 +2 +2 +3	0 a +4	(7)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+2 -3 +3 +2	-1 a +2	(4)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+3 +3 +3 +3	+3 a +5	+6 a +8	(12)+9 a +12
X	Previsibilidad	+3 -2 -3	-4 a -3	(-2)-2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-3 -1 +4 +3 +3 -4	-9 a -4	(2)-3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+3 -3 +2 -3 +3	-5 a 0	(2)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +1 -4 -3	(-5)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+2 -2 -3 +2 +4 -4	-9 a -4	(-1)-3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+1 -4 -4 +4	(-3)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-3 -3 +2 -2 -3 +2	-14 a -9	(-7)-8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-3 +1 -3 -3 +3	(-5)-10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+3 -3 +2 -3	-6 a -3	(-1)-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1+1-3+2+1-4-4+2	(-4)-7 a 0	+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+4 +4 -3 -3	-6 a -3	-2 a +1	(2)+2 a +6

Anexo 4. Puesto de trabajo 4

PUESTO DE TRABAJO 4					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
I	Influencia en el trabajo	-3 +2 -3 -3 +2	-10 a -6	(-5)-5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+1 +2 -3 -4 +3	(-1)-5 a 0	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+2 -2 -3 +1 -3	-10 a -6	(-5)-5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3 +1 -3 +1 -3	(-7)-10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1 +1 +1 +1 +1 -4	(1)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2 +2 +2 +2 -3 +3	-4 a +1	(6)+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigenciascognitivas	+2 -3 +4 +1 +3	0 a +4	(7)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigenciasemocionales	+1 -2 +1 +2	(2)-1 a +2	+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigenciasensoriales	+2 +2 +2 +1	+3 a +5	(7)+6 a +8	+9 a +12
X	Previsibilidad	+2 -3 -2	(-3)-4 a -3	-2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-3 -4 +4 +4 +1 -1	-9 a -4	(1)-3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+1 -1 +2 -2 +1	-5 a 0	(1)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +1 -4 -4	(6)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+1 -4 -4 +3 +4 -4	(-4)-9 a -4	-3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+1 -4 -3 +4	-6 a -3	(-2)-2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-2 -4 +3 -4 -1 +1	-14 a -9	(-7)-8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4 +1 -4 -3 +1	(-9)-10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doblepresencia	+2 -2 +1 -2	-6 a -3	(-1)-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1+1-2+3+1-4-2+1	(-1)-7 a 0	+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+1 +2 -4 -3	(-4)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6

Anexo 5. Puesto de trabajo 5

PUESTO DE TRABAJO 5					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-3 +3 -3 -2 +2	-10 a -6	(-3)-5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+2 +2 -2 -2 +1	-5 a 0	(1)+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+2 -3 -2 +2 -2	-10 a -6	(-3)-5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2 +2 -2 +2 -2	-10 a -6	(-2)-5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+2 +2 +1 +1 +3 -3	+1 a +6	(6)+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-1 +2 +2 +4 -3 +2	-4 a +1	(6)+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+2 -2 +4 +1 +4	0 a +4	(9)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+3 -2 +2 +2	-1 a +2	(5)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+4 +4 +4 +2	+3 a +5	+6 a +8	(14)+9 a +12
X	Previsibilidad	+2 -2 -2	-4 a -3	(-2)-2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-4 -4 +4 +2 +2 -2	-9 a -4	(-2)-3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+2 -2 +2 -2 +2	-5 a 0	(2)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +1 -4 -4	(-6)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+1 -4 -4 +2 +2 -3	(-6)-9 a -4	-3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+1 -3 -3 +2	(-3)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-2 -2 +3 -2 -2 +2	-14 a -9	-8 a +3	(-3)-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-3 +1 -4 -4 +1	(-9)-10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+2 -3 +1 -3	(-3)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1+3 -2 +2+2-2 -2 +2	-7 a 0	(4)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+1 +3 -4 -3	(-3)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6

Anexo 6. Puesto de trabajo 6

PUESTO DE TRABAJO 6					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-3 +2 -3 -3 +2	-10 a -6	(-5)-5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+2 +4 -4 -2 +1	-5 a 0	(1)+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+2 -2 -4 +2 -4	(-6)-10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2 +2 -3 +2 -3	-10 a -6	(-4)-5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1 +1 +1 +1 +1 -3	(2)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-4 +1 +1 +2 -3 +4	(1)-4 a +1	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+2 -3 +4 +2 +4	0 a +4	(9)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+2 -1 +1 +1	-1 a +2	(3)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+4 +4 +4 +2	+3 a +5	+6 a +8	(14)+9 a +12
X	Previsibilidad	+1 -2 -4	(-5)-4 a -3	-2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-4 -4 +4 +3 +2 -4	(-3)-9 a -4	-3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+2 -2 +2 -1 +1	-5 a 0	(2)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +4 -4 -4	(-3)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+1 -2 -3 +2 +2 -4	(-4)-9 a -4	-3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+1 -4 -3 +4	(-2)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-2 -4 +1 -2 -2 +2	(-7)-14 a -9	-8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4 +1 -4 -4 +1	(-10)-10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+1 -4 +1 -1	(-3)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1 +1 -2 +2 +2 -1 -1 +2	-7 a 0	(4)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+2 +4 -3 -4	-6 a -3	(-1)-2 a +1	+2 a +6

Anexo 7. Puesto de trabajo 7

PUESTO DE TRABAJO 7					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-1 +3 -3 -4 +1	(-4)-10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+2 +3 -2 -3 +2	-5 a 0	(2)+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+1 -2 -3 +2 -4	(-6)-10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-4 +1 -3 +1 -3	(-8)-10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1 +1 +1 +1 +1 -4	(1)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-4 +1 +1 +4 -4 +2	(0)-4 a +1	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+3 -3 +4 +2 +3	0 a +4	(9)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+1 -2 +1 +2	(2)-1 a +2	+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+3 +3 +2 +1	+3 a +5	+6 a +8	(9)+9 a +12
X	Previsibilidad	+1 -3 -2	(-4)-4 a -3	-2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-4 -4 +4 +4 +2 -3	-9 a -4	(-1)-3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+1 -1 +2 -1 +2	-5 a 0	(3)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +1 -4 -3	(-5)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+1 -3 -4 +1 +4 -3	(-4)-9 a -4	-3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+1 -4 -2 +4	-6 a -3	(-1)-2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-3 -3 +1 -3 -3 +2	(-9)-14 a -9	-8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4 +1 -4 -4 +1	(-10)-10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+1 -4 +1 -4	(-6)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1 +1 -1 +1+2 -1-1+1	-7 a 0	(3)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+2 +2 +4 -3	-6 a -3	-2 a +1	(5)+2 a +6

Anexo 8. Puesto de trabajo 8

PUESTO DE TRABAJO 8					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-4 +1 -4 -1 +2	(-6)-10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+4 +3 -4 -3 +2	-5 a 0	(2)+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+4 -2 -4 +2 -4	(-4)-10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3 +2 -3 +3 -3	(-4)-10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1 +1 +1 +1 +1 -1	(4)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-4 +1 +1 +4 -4 +3	(1)-4 a +1	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+2 -2 +4 +1 +3	0 a +4	(8)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+1 -2 +2 +2	-1 a +2	(3)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+3 +4 +3 +2	+3 a +5	+6 a +8	(12)+9 a +12
X	Previsibilidad	+2 -4 -2	(-4)-4 a -3	-2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-4 -4 +4 +4 +2 -4	-9 a -4	(-2)-3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+2 -1 +2 -1 +1	(-3)-5 a 0	+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +4 -4 -4	(-3)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+4 -4 -4 +1 +3 -2	-9 a -4	(-2)-3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+1 -4 -4 +4	(-3)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-4 -4 +1 -3 -2 +2	(-10)-14 a -9	-8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4 +1 -4 -4 +4	(-7)-10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+1-4 +1 -4	(-6)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1 +1 -1 +1 +1 -1 -1+2	-7 a 0	(3)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+2 +1 -4 -2	(-3)-6 a -3	-2 a +1	+2 a +6

Anexo 9. Puesto de trabajo 9

PUESTO DE TRABAJO 9					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-4 +1 -4 -4 +1	(-10) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+2 +4 -3 -3 +2	-5 a 0	(2) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+2 -3 -4 +2 -3	(-6) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3 +2 -2 +2 -2	(-6) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1 +1 +1 +1 +2 -4	(2) +1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-3 +1 +2 +1 -3 +2	(0) -4 a +1	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+3 -3 +3 +1 +4	0 a +4	(8) +5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+2 -2 +3 +2	-1 a +2	(5) +3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+3 +3 +3 +3	+3 a +5	+6 a +8	(12) +9 a +12
X	Previsibilidad	+2 -2 -2	(-2) -4 a -3	-2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-3 -4 +4 +2 +2 -3	-9 a -4	(-2) -3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+1 -1 +2 -1 +1	-5 a 0	(1) +1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +4 -4 -4	(-3) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+2 -4 -4 +2 +2 -4	(-6) -9 a -4	-3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+1 -3 -2 +2	-6 a -3	(-2) -2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-3 -3 +2 -2 -2 +2	-14 a -9	(-6) -8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-3 +1 -4 -4 +1	(-9) -10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+1 -3 +2 -3	(-3) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1 +1 -1 +1 +1 -1 -1 +1	-7 a 0	(2) +1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+1 +1 -4 -1	(-3) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6

Anexo 10. Puesto de trabajo 10

PUESTO DE TRABAJO 10					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-1 +2 -2 -2 +2	-10 a -6	(-1) -5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+3 +3 -2 -2 +1	-5 a 0	(3) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+3 -3 -2 +2 -2	-10 a -6	(-2) -5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2 +2 -3 +3 -2	-10 a -6	(-2) -5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1 +2 +1 +1 +1 -4	(2) +1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2 +2 +2 +2 -4 +4	-4 a +1	(4) +2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+1 -2 +2 +1 +4	0 a +4	(6) +5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+2 -4 +4 +2	-1 a +2	(4) +3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+2 +3 +2 +4	+3 a +5	+6 a +8	(11) +9 a +12
X	Previsibilidad	+4 -2 -3	-4 a -3	(-1) -2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-1 -2 +4 +2 +2 -2	-9 a -4	-3 a +2	(3) +3 a +9
XII	Conflicto de rol	+2 -2 +2 -2 +2	-5 a 0	(2) +1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +1 -4 -4	(-6) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+2 -2 -2 +2 +2 -2	-9 a -4	(0) -3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+1 -3 -3 +4	-6 a -3	(-1) -2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-2 -3 +2 -3 -3 +3	-14 a -9	(-6) -8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-2 +1 -3 -4 +1	(-7) -10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+2 -3 +2 -4	(-3) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1 +1 -1 +1 +2 -1 -2 +1	-7 a 0	(2) +1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+1 +1 -4 -2	(-4) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6

Anexo 11. Puesto de trabajo 11

PUESTO DE TRABAJO 11					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
I	Influencia en el trabajo	-4 +3 -4 -4 +3	(-6) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+1 +4 -4 -4 +3	(0) -5 a 0	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+3 -3 -3 +3 -4	-10 a -6	(-4) -5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3 +3 -3 +3 -3	-10 a -6	(-3) -5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1 +1 +1 +2 +2 -3	(4) +1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-1 +2 +2 +4 -4 +2	-4 a +1	(5) +2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+2 -2 +2 +1 +2	0 a +4	(5) +5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+2 -1 +2 +2	-1 a +2	(5) +3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+2 +2 +2 +2	+3 a +5	(8) +6 a +8	+9 a +12
X	Previsibilidad	+2 -3 -2	(-3) -4 a -3	-2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-3 -3 +4 +4 +2 -2	-9 a -4	(2) -3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+2 -1 +2 -1 +1	-5 a 0	(5) +1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +1 -4 -4	(-6) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+2 -3 -3 +2 +2 -2	-9 a -4	(-2) -3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+1 -4 -4 +2	(-5) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-2 -2 +2 -2 -2 +1	-14 a -9	(-5) -8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-2 +1 -4 -4 +1	(-8) -10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+1 -3 +2 -3	(-3) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1 +1 -1 +2 +1 -1 -4 +2	-7 a 0	(1) +1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+4 +4 -4 -2	-6 a -3	-2 a +1	(2) +2 a +6

Anexo 12. Puesto de trabajo 12

PUESTO DE TRABAJO 12					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
I	Influencia en el trabajo	-2 +1 -1 -4 +1	-10 a -6	(-5) -5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+1 +4 -4 -4 +2	(-1) -5 a 0	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+2 -4 -4 +2 -4	(-8) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-4 +1 -4 +1 -4	(-10) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1 +1 +1 +1 +1 -4	(1) +1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-1 +1 +1 +4 -4 +2	-4 a +1	(3) +2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+2 -4 +4 +1 +4	0 a +4	(7) +5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+1 -1 +4 +2	-1 a +2	(6) +3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+4 +4 +4 +1	+3 a +5	+6 a +8	(13) +9 a +12
X	Previsibilidad	+1 -1 -4	(-4) -4 a -3	-2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-4 -4 +4 +4 +2 -1	-9 a -4	(1) -3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+1 -1 +2 -1 +1	-5 a 0	(2) +1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +1 -4 -4	(-6) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+4 -4 -4 +1 +4 -4	-9 a -4	(-3) -3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+2 -4 -4 +4	-6 a -3	(-2) -2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-2 -4 +4 +2 -2 +1	-14 a -9	(-5) -8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4 +1 -4 -4 +1	(-10) -10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+1 -4 +1 -4	(-6) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1 +1 -1 +2 +1 -1 -1 +2	-7 a 0	(4) +1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+1 +1 -4 -4	(-6) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6

Anexo 13. Anexo M. Puesto de trabajo 13

PUESTO DE TRABAJO 13					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-4 +1 -3 -4 +1	(-9) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+2 +2 -3 -3 +2	(0) -5 a 0	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+1 -3 -4 +2 -3	(-7) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-4 +2 -3 +3 -4	(-6) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1 +2 +1 +1 +1-4	(2) +1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-4 +1 +2 +4 -4 +2	(1) -4 a +1	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+2 -3+3 +1 +2	0 a +4	(5) +5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+2 -4 +1 +2	(1) -1 a +2	+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+2 +2 +3 +2	+3 a +5	+6 a +8	(9) +9 a +12
X	Previsibilidad	+1 -3 -3	(-5) -4 a -3	-2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-4 -4 +4 +4 +2 -4	-9 a -4	(-2) -3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+2 -1+2 -4 +1	(0) -5 a 0	+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +1 -4 -4	(-6) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+1 -4 -4 +1 +4 -4	(-6) -9 a -4	-3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+1 -4 -4 +4	(-3) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-4 -4 +1 -3 -3 +1	(-12) -14 a -9	-8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4 +1 -4 -4 +1	(-10) -10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+1 -4 +1 -4	(-6) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1+1 -4+1 +2 -4 -3 +1	(-5) -7 a 0	+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+2 +1 -4 -4	(-5) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6

Anexo 14. Puesto de trabajo 14

PUESTO DE TRABAJO 14					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
I	Influencia en el trabajo	-4 +2 -4 -4 +1	(-9) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+1 +4 -4 -4 +2	(-1) -5 a 0	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+2 -4 -4 +1 -2	(-7) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-4 +1 -4 +2 -3	(-8) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1 +1 +1 +1 +3 -4	(3) +1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-4 +1 +1 +4 -4 +1	(-1) -4 a +1	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+1 -3 +4 +1 +3	0 a +4	(6) +5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+1 -1 +2 +1	-1 a +2	(3) +3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+3 +2 +3 +1	+3 a +5	+6 a +8	(9) +9 a +12
X	Previsibilidad	+1 -3 -4	(-6) -4 a -3	-2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-4 -4 +4 +4 +1 -4	-9 a -4	(-3) -3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+1 -1 +4 -4 +1	-5 a 0	(1) +1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +1 -4 -4	(-6) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+1 -4 -4 +1 +2 -4	(-8) -9 a -4	-3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+3 -4 -4 +4	-6 a -3	(-1) -2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-4 -4 +1 -3 -3 +1	(12) -14 a -9	-8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4 +1 -4 -4 +1	(-10) -10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+1 -4 +1 -4	(-6) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1 +1 -4 +1 +1 -4 -4 +1	(-7) -7 a 0	+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+1 +1 -4 -2	(-4) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6

Anexo 15. Puesto de trabajo 15

PUESTO DE TRABAJO 15					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-2 +1-3 -2 +2	-10 a -6	(-4) -5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+2 +2 -2 -2 +2	-5 a 0	(2) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+2 -2 -2 +2 -3	-10 a -6	(-3) -5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2 +2 -2 +2 -2	(-2) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1 +2 +1 +1 +2 -3	(4) +1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2 +1 +2 +4 -4 +3	-4 a +1	(4) +2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+2 -2 +4 +1 +4	0 a +4	(9) +5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+2 -2 +2 +2	(0) -1 a +2	+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+4 +4 +4 +2	+3 a +5	+6 a +8	(14) +9 a +12
X	Previsibilidad	+2 -2 -2	(-2) -4 a -3	-2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-2 -4 +4 +2 +1 -4	-9 a -4	(-3) -3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+1 -1 +2 -2 +1	-5 a 0	(1) +1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +4 -4 -2	-6 a -3	(-1) -2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+1 -4 -4 +2 +2 -2	(-5) -9 a -4	-3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+1 -4 -4 +4	(-3) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-3 -3 +2 -4 -2 +2	-14 a -9	-8 a +3	(-4) -2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4 +2 -4 -4 +4	(-6) -10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+1 -4 +1 -4	(-6) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+2 +1 -2 +1 +2 -1-2 +1	-7 a 0	(2) +1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+2 +2 -4 -2	-6 a -3	(-2) -2 a +1	+2 a +6

Anexo 16. Puesto de trabajo 16

PUESTO DE TRABAJO 16					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-2 +1 -3 -2 +2	(-4) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+2 +3 -2 -2 +2	-5 a 0	(3) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+2 -4 -3 +2 -4	(7) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3 +4 -2+2 -2	-10 a -6	(-1) -5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+2 +3 +1 +2 +3 -2	+1 a +6	(9) +7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-1+1+2 +4 -4 +3	-4 a +1	(5) +2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+3 -2 +4 +1 +4	0 a +4	(6) +5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+3 -2 +2 +2	-1 a +2	(5) +3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+3 +2 +2 +2	+3 a +5	+6 a +8	(9) +9 a +12
X	Previsibilidad	+3 -2 -2	-4 a -3	(-1) -2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-3 -3 +4 +2 +3 -2	-9 a -4	(1) -3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+2 -2 +2 -2 +2	-5 a 0	(2) +1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +1 -4 -3	(-5) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+2 -4 -2 +1 +2 -4	(-5) -9 a -4	-3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+1 -2 -3 +2	-6 a -3	(-2) -2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-2 -2 +3 -1 -2 +3	-14 a -9	-8 a +3	(-1) -2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-3 +1 -3 -4 +4	(-5) -10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+3 -2 +3 -2	-6 a -3	(2) -2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+2 +1 -2 +3 +2 -2 -2 +2	-7 a 0	(4) +1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+2 +2 -3 -4	(-3) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6

Anexo 17. Puesto de trabajo 17

PUESTO DE TRABAJO 17					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-4 +2 -4 -4 +2	(-8) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+2 +2-3 -3 +3	-5 a 0	(1) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+3 -4 -4 +2 -2	-10 a -6	(-5) -5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2 +2 -3 +2 -2	-10 a -6	(-3) -5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1 +1 +1 +1 +1 -4	(1) +1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-3 +2 +2 +2 -3 +3	-4 a +1	(3) +2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+3 -2 +3 +2 +3	0 a +4	(9) +5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+2 -3+3 +2	-1 a +2	(4)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+2 +4 +2 +2	+3 a +5	+6 a +8	(10) +9 a +12
X	Previsibilidad	+2 -3 -3	(-4) -4 a -3	-2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-2 -3 +4 +4 +2 -2	-9 a -4	-3 a +2	(3) +3 a +9
XII	Conflicto de rol	+3 -2 +2 -2 +1	-5 a 0	(2) +1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +1 -4 -4	(-6) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+2 -4 -2 +2 +2 -2	-9 a -4	(-2) -3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+2 -3 -3 +4	-6 a -3	(0) -2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-2 -2 +1 -3 -2 +3	-14 a -9	(-5) -8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-3 +1 -3 -4 +1	(-8) -10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+1 -3 +2 -3	(-3) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1 +1 -1 +1 +2 -1 -1 +1	-7 a 0	(3) +1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+2 +2 -3 -1	-6 a -3	(0) -2 a +1	+2 a +6

Anexo 18. Puesto de trabajo 18

PUESTO DE TRABAJO 18					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-1 +1 -4 -2 +3	-10 a -6	(-3) -5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+2 +2 -2 -2 +1	-5 a 0	(1) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+3 -2 -2 +2 -1	-10 a -6	(0) -5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2 +2 -3 +2 -2	-10 a -6	(-3) -5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+2 +1 +1 +1 +1 -3	(3) +1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2 +2 +1 +3 -3 +4	-4 a +1	(5) +2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+2 -1 +4 +2 +3	0 a +4	+5 a +9	(10) +10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+2 -4 +2 +1	(1) -1 a +2	+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+2 +4 +4 +2	+3 a +5	+6 a +8	(12) +9 a +12
X	Previsibilidad	+2 -3 -3	(-4) -4 a -3	-2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-4 -4 +4 +4 +3 -2	-9 a -4	(1) -3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+2 -2 +2 -2 +2	-5 a 0	(2) +1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +1 -4 -4	(-6) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+3 -4 -3 +2 +3 -2	-9 a -4	(-1) -3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+2 -3 -4 +2	(-3) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-4 -4 +3 -3 -3 +2	(-9) -14 a -9	-8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-3 +1 -4 -3 +1	(-8) -10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+1 -3 +1 -4	(-5) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+2 +1 -4 +4 +2 -3 -4 +1	(-2) -7 a 0	+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+2 +2 -4 -2	(-2) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6

Anexo 19. Puesto de trabajo 19

PUESTO DE TRABAJO 19					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
I	Influencia en el trabajo	-2 +1 -3 -3 +1	(-6) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+1 +4 -2 -3 +1	-5 a 0	(1) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+1 -3 -3 +1 -3	(-7) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3 +2 -2 +2 -2	-10 a -6	(-3) -5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1 +1 +1 +1+2 -4	(2) +1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-1 +4 +1 +4 -4 +2	-4 a +1	(5) +2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+1 -3 +3 +1 +2	(4) 0 a +4	+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+1 -3 +2 +2	(2) -1 a +2	+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+3 +3 +2 +1	+3 a +5	+6 a +8	(9) +9 a +12
X	Previsibilidad	1 -4 -4	(-7) -4 a -3	-2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-4 -3+4 +4 +1 -1	-9 a -4	(1) -3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+1 -1 +2 -4 +1	(-1) -5 a 0	+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +1 -4 -4	(-6) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+2 -4 -4 +2 +2 -4	(-6) -9 a -4	-3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+1 -4 -4 +4	(-3) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-3 -3 +3 -3 -2 +2	-14 a -9	(-6) -8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4 +1 -4 -4 +1	(-10) -10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+1 -4 +1 -4	(-6) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1 +1 -1 +4 +1 -4 -4 +1	(-1) -7 a 0	+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+2 +1 -4 -4	(-5) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6

Anexo 20. Puesto de trabajo 20

PUESTO DE TRABAJO 20					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
I	Influencia en el trabajo	-3 +1 -3 -4 +2	(-7) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	2 +2 -2 -2 +3	-5 a 0	(3) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+2 -3 -4 +2 -4	(-7) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2 +2 -2 +1 -2	-10 a -6	(-3) -5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1 +1 +1 +1 +1 -4	(1) +1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2 +1 +1+4 -4 +4	-4 a +1	(4) +2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+1 -2 +4 +1 +4	0 a +4	(8) +5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+1 -2 +1 +1	(1) -1 a +2	+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+3 +4 +3 +2	+3 a +5	+6 a +8	(12) +9 a +12
X	Previsibilidad	1 +3 -3	(-5) -4 a -3	-2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-4 -4+4 +4 +1 -3	-9 a -4	(-2) -3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+1 -1 +2 -3 +1	(0) -5 a 0	+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+4 +1 -4 -4	(-3) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+1 -4 -4 +1 +2 -2	(-6) -9 a -4	-3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+1 -4 -4 +4	(-3) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-3 -3 +2 -4 -4 +3	(-9) -14 a -9	-8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4 +1 -4 -4 +4	(-7) -10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+1 -4 +1 -4	(-6) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1 +1 -1 +1 +1 -1 -1+1	-7 a 0	(2) +1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+1 +1 -4 -4	(-6) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6

Anexo 21. Puesto de trabajo 21

PUESTO DE TRABAJO 21					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
I	Influencia en el trabajo	-4 +1 -4 -4 +1	(-10) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+1 +4 -4 -4 +1	(-2) -5 a 0	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+2 -3 -4 +2 -4	(-7) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-4 +2 -2 +2 -4	(-6) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1 +1 +1 +1 +1 -4	(1) +1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2 +2 +1 +4 -4 +2	-4 a +1	(3) +2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+4 -4 +4 +2 +4	0 a +4	+5 a +9	(10) +10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+3 -1 +2 +3	-1 a +2	+3 a +6	(7) +7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+4 +4 +4 +2	+3 a +5	+6 a +8	(10) +9 a +12
X	Previsibilidad	2 -4 -3	(-5) -4 a -3	-2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-4 -4 +4 +4 +2 -2	-9 a -4	(0) -3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+3 -1 +2 -1 +1	-5 a 0	(4) +1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +1 -4 -4	(-6) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+1 -4 -4 +2 +4 -4	-9 a -4	-3 a +2	(5) +3 a +9
XV	Integración	+3 -4 -2 +4	-6 a -3	(1) -2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-4 -4 +1 -4 -4 +3	(-13) -14 a -9	-8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4 +1 -4 -4 +1	(-10) -10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+3 -2 +1 -4	-6 a -3	(-2) -2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1 +1 -4 +1 +2 -1 -2 +2	(0) -7 a 0	+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+3 +3 -3 -2	-6 a -3	(1) -2 a +1	+2 a +6

Anexo 22. Puesto de trabajo 22

PUESTO DE TRABAJO 22					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-3 +2 -4 -4 +3	(-6) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+3 +3 -2 -3 +1	-5 a 0	(2) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+3 -2 -4 +3 -4	-10 a -6	(-4) -5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3 +3 -3 +2 -3	-10 a -6	(-4) -5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1 +2 +1 +1 +2 -2	(5) +1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2 +3 +3 +3 -4 +4	-4 a +1	(7) +2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+3 -2 +4 +2 +3	0 a +4	+5 a +9	(10) +10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+3 -1 +2 +3	-1 a +2	+3 a +6	(7) +7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+3 +4 +3 +2	+3 a +5	+6 a +8	(12) +9 a +12
X	Previsibilidad	2 -2 -2	-4 a -3	(-2) -2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-4 -3 +4 +4 +3 -3	-9 a -4	(1) -3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+3 -1 +2 -2 +1	-5 a 0	(3) +1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +4 -4 -4	(-3) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+1 -4 -4 +2 +4 -4	(-5) -9 a -4	-3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+1 -3 -2 +3	-6 a -3	(-1) -2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-3 -3 +1 -3 -2 +3	-14 a -9	(-7) -8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-2 +1 -4 -4 +1	(-8) -10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+2 -4 +1 -4	(-5) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1 +1 -2 +2 +3 -2 -2 +1	-7 a 0	(2) +1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+1 +2 -4 -2	(-3) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6

Anexo 23. Puesto de trabajo 23

PUESTO DE TRABAJO 23					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-2 +1 -2 -2 +2	-10 a -6	(-3) -5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+2 +2 -2 -3 +2	-5 a 0	(1) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+3 -3 -4 +2 -3	-10 a -6	(-5) -5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3 +3 -3 +3 -3	-10 a -6	(-3) -5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+2 +2 +1 +2 +2 -3	(6) +1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-1 +1 +1 +4 -3 +2	-4 a +1	(4) +2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+3 -3 +4 +1 +2	0 a +4	(7) +5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+2 -2 +2 +2	-1 a +2	(4) +3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+3 +3 +3 +2	+3 a +5	+6 a +8	(11) +9 a +12
X	Previsibilidad	+2 -2 -2	-4 a -3	(-2) -2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-3 -4 +4 +4 +2 -2	-9 a -4	(1) -3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+2 -1 +2 -2 +1	-5 a 0	(2) +1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1 +1 -4 -4	(-6) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+1 -4 -4 +2 +3 -4	(-6) -9 a -4	-3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+1 -2 -2 +2	-6 a -3	(-1) -2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-2 -3 +1 -3 -2 +3	-14 a -9	(-6) -8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4 +1 -4 -4 +1	(-10) -10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+2 -2 +2 -3	-6 a -3	(-1) -2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1+1 -2+2 +2 -2 -2 +2	-7 a 0	(2) +1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+2 +2 -3 -2	-6 a -3	(-1) -2 a +1	+2 a +6

Anexo 24. Puesto de trabajo 24

PUESTO DE TRABAJO 24					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-4 +4 -4 -4 +4	-10 a -6	(-4) -5 a 0	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+1 +4 -4 -4 +4	-5 a 0	(1) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+4 -4 -4 +1 -4	(-7) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-4+1 -4 +1 -4	(-10) -10 a -6	-5 a 0	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1 +1 +1+1+1-4	(1) +1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-4 +1 +1 +4 -1 +1	-4 a +1	(2) +2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+1 -4 +4 +1 +4	0 a +4	(6) +5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+1 -4 +2 +1	(0) -1 a +2	+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+2 +2 +2 +1	+3 a +5	(7) +6 a +8	+9 a +12
X	Previsibilidad	1 -4 -4	(-7) -4 a -3	-2 a 0	+1 a +2
XI	Rol en la universidad	-4 -4 +4 +4 +1-4	-9 a -4	(-3) -3 a +2	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+1 -1+1 -1 +1	-5 a 0	(1) +1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido de trabajo	+1+4 -4 -4	(-3) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+4 -4 -4 +1+2-4	(-5) -9 a -4	-3 a +2	+3 a +9
XV	Integración	+1 -4 -4 +4	(-3) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-4 -4 +1 -4 -4 +1	(-14) -14 a -9	-8 a +3	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4 +1 -4 -4 +1	(-10) -10 a -5	-4 a 0	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+1 -4 +1 -4	(-6) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6
XIX	Salud	+1 +1 -1 +1 +1 -1 -1 +1	-7 a 0	(2) +1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+1 +1 -4 -4	(-6) -6 a -3	-2 a +1	+2 a +6

Análisis del perfil valoración de los factores de riesgo en cada puesto de trabajo, en la facultad de ingeniería:

Anexo 25. Puesto de trabajo 1

PUESTO DE TRABAJO 1					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-4+2-3-4+2	(-7) -6 a -10	0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+2+1-1-2+3	0 a -5	(3) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	2-4-3+1-4	(-8) -6 a -10	0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3+2-3+2-3	-6 a -10	(-5) 0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+1+1+1+1-3	(2)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2+2+1+1-3-3	(-4)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	4-2+4+2+3	0 a +4	+5 a +9	(11)+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	1-2+2+2	-1 a +2	(3)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	3+4+3+2	+3 a +5	+6 a +8	(12)+9 a +12
X	Previsibilidad	+2-3-3	(-4)-3 a -4	0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-4-4+1+1+2-4	(-8)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	2-2+2-3+2	0 a -5	(1)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	1+1-4-4	(-6)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	1-1-4+1+1-3	(-5)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	4-4-3+4	-3 a -6	(1)+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-3-3+2-3-4+2	(-9)-9 a -14	+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4+1-4-4+4	(-7)-5 a -10	0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	2-3+2-3	-3 a -6	(-2)+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	1+1-1+1+1-4-3+2	(-2) 0 a -7	+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	3+2-4-4	(-3)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6

Anexo 26. Puesto de trabajo 2

PUESTO DE TRABAJO 2					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-1+4-2-1+2	-6 a -10	0 a -5	(2)+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	2+1-1-2+3	0 a -5	(3)+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	2-4-3+2-3	(-6)-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2+3-1+3-2	-6 a -10	0 a -5	(1)+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+2+4+2+3-1	+1 a +6	(11)+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2+3+1+3-2-4	(-2)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	3-2+4+2+1	0 a +4	(8)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	1-2+3+4	-1 a +2	(6)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	4+3+2+1	+3 a +5	+6 a +8	(10)+9 a +12
X	Previsibilidad	4-3-3	-3 a -4	(-2)0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-3-2+2+1-3-4	(-9)-4 a -9	(1)+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	1-2+1-3+4	0 a -5	(1)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	4+3-1-1	-3 a -6	+1 a -2	(5)+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	2-3-1+1+2-4	(-9)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	2-4-3+2	(-3)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-2-3+2-4-3+1	(-9)-9 a -14	+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-2+3-1-4+2	(-2)-5 a -10	0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	2-1+3-2	-3 a -6	+1 a -2	(2)+2 a +6
XIX	Salud	2+4-1+3+2-4-1+3	0 a -7	(8)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	2+2-4-1	-3 a -6	(-1)+1 a -2	+2 a +6

Anexo 27. Puesto de trabajo 3

PUESTO DE TRABAJO 3					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-2+2-3-4+2	-6 a -10	(-5) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	1+1-4-4+2	(-4) 0 a -5	(3) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	2-4-3+1-4	(-8) -6 a -10	0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2+3-2+2-3	-6 a -10	(-2) 0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+1+1+1+2-4	(2)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-3+2+1+1-3-2	(-4)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	2-3+4+2+4	0 a +4	(9)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	2-3+2+2	-1 a +2	(3)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	4+4+4+2	+3 a +5	+6 a +8	(14)+9 a +12
X	Previsibilidad	2-3-3	(-4)-3 a -4	0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-4-4+1+1+2-3	(-7)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	1-4+2-4+1	(-4) 0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	1+1-4-4	(-6)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	1-4-4+2+1-3	(-7)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	1-4-4+1	(-6)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-4-3+1-4-4+2	(-12)-9 a -14	+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4+1-4-4+1	(-10)-5 a -10	0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	2-4+1-4	(-5)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	1+1-4+1+1-4-3+2	(-5) 0 a -7	(+1) a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	1+2-4-2	(-3)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6

Anexo 28. Puesto de trabajo 4

PUESTO DE TRABAJO 4					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-3+4-4-4+3	-6 a -10	(-4) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	3+2-4-3+1	(-1) 0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	3-1-2+1-3	-6 a -10	(-2) 0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2+1-2+3-2	-6 a -10	(-2) 0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+1+1+1+1-1	(2)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-4+1+1+2-4-2	+1 a -4	(4)+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	2-4+3+2+3	0 a +4	(6)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	1-4+2+3	(2)-1 a +2	+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	4+4+3+1	+3 a +5	+6 a +8	(12)+9 a +12
X	Previsibilidad	1-4-3	(-6)-3 a -4	0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-4-4+3+2+2-3	(-4)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	2-2+2-1+1	0 a -5	+1 a +5	(6)+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	1+1-4-3	(-5)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	-1-3-3+2+2-4	(-7)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	1-4-2+1	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-2-4+3-2-1+3	(-3)-9 a -14	+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4+1-3-3+1	(-8)-5 a -10	0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	1-2+2-2	-3 a -6	(-1)+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	1+1-1+1+1-1+2	0 a -7	(3)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	1+1-4-2	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6

Anexo 29. Puesto de trabajo 5

PUESTO DE TRABAJO 5					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-2+1-4-2+2	-6 a -10	(-5) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	2+2-4-3+2	(-1) 0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	3-4-4+1-3	(-7)-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3+2-3+2-4	-6 a -10	(-2)0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+1+1+1+1-4	(1)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2+2+1+1-3-2	(-3)+1 a -4	(4)+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	3-3+4+2+3	0 a +4	(9)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	1-2+2+1	(2)-1 a +2	+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	4+4+3+2	+3 a +5	+6 a +8	(13)+9 a +12
X	Previsibilidad	2-3-2	(-3)-3 a -4	0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-3-4+1+1+1-4	(-8)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	3-2+2-2+1	0 a -5	(2)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	1+1-4-4	(-6)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	1-4-4+1+1-4	(-9)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	2-4-4+1	(-5)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-4-3+1-4-3+2	(-11)-9 a -14	+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-3+1-3-4+1	(-8)-5 a -10	0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	1-2+2-3	-3 a -6	(-2)+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	1+2-1+1+2-3-2+1	0 a -7	(1)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	2+2-4-4	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6

Anexo 30. Puesto de trabajo 6

PUESTO DE TRABAJO 6					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-3+1-4-3+2	(-7)-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	2+2-4-3+1	(-2) 0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	3-4-3+2-4	(-6)-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3+2-3+3-2	-6 a -10	(-3)0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+2+1+1+1-4	(1)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-4+1+1+1-4-1	+1 a -4	(2)+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	3-2+3+1+4	0 a +4	(9)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	2-1+1+2	-1 a +2	(4)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	3+4+4+1	+3 a +5	+6 a +8	(12)+9 a +12
X	Previsibilidad	3-2-2	-3 a -4	(-1)0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-2-4+1+2+2-3	(-4)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	2-1+2-1+1	0 a -5	(3)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	1+1-4-4	(-6)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	1-3-4+1+2-4	(-7)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	1-4-4+1	(-6)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-4-4+1-4-2+2	(-11)-9 a -14	+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4+1-4-4+1	(-10)-5 a -10	0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	1-3+1-4	(-5)-3 a -6	(-2)+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	1+1-4+1+2-1-2+2	(0)0 a -7	+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	1-2+4-1	(-4)-3 a -6	+1 a -2	(2)+2 a +6

Anexo 31. Puesto de trabajo 7

PUESTO DE TRABAJO 7					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-4+2-3-2+2	-6 a -10	(-5) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	1+1-3-3+2	(-2) 0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	3-4-3+2-4	(-6)-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3+2-2+3-2	-6 a -10	(-2)0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+1+1+1+3-3	(4)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-4+1+2+2-3-2	(-4)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	1-2+4+2+4	0 a +4	(9)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	2-3+3+3	-1 a +2	(5)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	3+4+2+2	+3 a +5	+6 a +8	(11)+9 a +12
X	Previsibilidad	3-4-3	(-4)-3 a -4	0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	2-4+1+1+2-4	-4 a -9	(-2)+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	3-1+2-2+1	0 a -5	(3)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	1+1-4-4	(-6)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	1-4-4+2+2-3	(-6)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	1-3-3+1	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-2-3+1-3-2+3	-9 a -14	(-6)+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4+3-4-3+1	(-7)-5 a -10	0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	2-3+1-4	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	1+1-4+1+2-1-2+2	(0)0 a -7	+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	4+1-4-4	(-3)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6

Anexo 32. Puesto de trabajo 8

PUESTO DE TRABAJO 8					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-2+3-4-2+3	-6 a -10	(-2) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	3+3-3-2+1	0 a -5	(2) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	2-2-2+3-4	-6 a -10	(-3) 0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2+3-3+3-2	-6 a -10	(-1) 0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+2+1+1+2-2	(5)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2+3+1+2-4-3	(-4)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	-2+4+4+4	0 a +4	+5 a +9	(10)+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	-2-4+4+1	(-1)-1 a +2	+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	4+4+4+2	+3 a +5	+6 a +8	(14)+9 a +12
X	Previsibilidad	4-3-3	-3 a -4	(-2) 0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-3-3+1+1+3-2	-4 a -9	(-3)+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	2-3+2-3+2	(0) 0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	2+1-3-4	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	-3-3-4+3+4-4	(-7)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	4-4-4+1	(-3)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-1-4+1-3-3+2	-9 a -14	(-6)+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-3+2-3-3+3	-5 a -10	(-4) 0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	2-1+3-2	-3 a -6	+1 a -2	(2)+2 a +6
XIX	Salud	1+2-4+1+2-3-2+3	(0) 0 a -7	+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	1+4-3+1	-3 a -6	+1 a -2	(3)+2 a +6

Anexo 33. Puesto de trabajo 9

PUESTO DE TRABAJO 9					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-1+2-2-1+2	-6 a -10	(0) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	1+2-2-2+2	0 a -5	(1) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	1-3-2+2-3	-6 a -10	(-5) 0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2+2-2+3-2	-6 a -10	(-1) 0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+1+1+1+1-1	(4)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-3+3+2+2-3-2	(-1)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	2-2+3+3+4	0 a +4	(9)+5 a +9	(10)+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	2-3+4+3	-1 a +2	(6)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	2+3+2+3	+3 a +5	+6 a +8	(10)+9 a +12
X	Previsibilidad	2-2-2	-3 a -4	(-2) 0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-3-2+2+3+2-2	-4 a -9	(0)+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	2-2+2-3+4	0 a -5	(3)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	1+1-1-1	-3 a -6	(0)+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	3-2-2+2+2-1	-4 a -9	(2)+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	4-2-2+2	-3 a -6	+1 a -2	(2)+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	1-2+2-2-3+2	-9 a -14	+3 a -8	(-2)-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-1+2-2-3+2	-5 a -10	(-2) 0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	1-2+1-2	(-4)-3 a -6	(0)+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	1+2-2+2+1-3-2+1	(0) 0 a -7	+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	2+2-1-1	-3 a -6	+1 a -2	(2)+2 a +6

Anexo 34. Puesto de trabajo 10

PUESTO DE TRABAJO 10					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-2+2-3-3+2	-6 a -10	(-4) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	1+1-4-4+1	(-5) 0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	1-3-3+2-3	(-6)-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3+2-3+2-3	-6 a -10	(-5)0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+1+1+1+1-3	(2)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2+2+1+2-3-3	(-3)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	1-3+4+1+3	0 a +4	(6)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	2-1+1+1	-1 a +2	(3)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	2+2+2+2	+3 a +5	(8)+6 a +8	+9 a +12
X	Previsibilidad	2-3-3	(-4)-3 a -4	0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-3-4+1+1+1-4	(-8)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	2-4+2-4+1	(-3)0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	1+2-4-3	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	2-3-4+1+2-3	(-6)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	2-3-4+1	(-5)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-4-4+1-4-3+2	(-12)-9 a -14	+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-3+1-4-3+3	(-6)-5 a -10	0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	2-2+2-3	-3 a -6	(-1)+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	1+1-1+2+1-1-1+2	0 a -7	(4)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	1+1-2-1	-3 a -6	(-1)+1 a -2	+2 a +6

Anexo 35. Puesto de trabajo 11

PUESTO DE TRABAJO 11					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	1+2-2-1+2	-6 a -10	0 a -5	(2)+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	1+1-1-1+1	0 a -5	(1)+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	1-2-2+1-2	-6 a -10	(-4)0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	2+2-2+2-3	-6 a -10	0 a -5	(1)+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+3+2+3+2-2	+1 a +6	(9)+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-3+3+2+2-2-2	(0)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	2-2+3+3+4	0 a +4	+5 a +9	(10)+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	3-2+2+3	-1 a +2	(6)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	2+4+3+4	+3 a +5	+6 a +8	(13)+9 a +12
X	Previsibilidad	2-3-2	(-3)-3 a -4	0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-2-2+3+2+2-3	-4 a -9	(0)+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	2-3+2-2+2	0 a -5	(1)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	1+1-2-1	-3 a -6	(-1)+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	4-4-3+3+2-3	-4 a -9	(-1)+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	2-2-2+3	-3 a -6	(1)+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-2-2+2-3-3+4	-9 a -14	(-6)+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-2+2-3-2+2	-5 a -10	(-3)0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	2-3+2-2	-3 a -6	(-1)+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	1+2-1+2+1-2-1+1	0 a -7	(3)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	2+2-1-3	-3 a -6	(0)+1 a -2	+2 a +6

Anexo 36. Puesto de trabajo 12

PUESTO DE TRABAJO 12					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-3+2-4-4+2	(-7)-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	2+1-4-3+2	(-2) 0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	1-3-4+1-3	(-8)-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-4+1-1+1-4	(-7)-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+1+1+1+1-4	(4)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-4+1+1+1-4-3	(-8)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	2-2+3+1+3	0 a +4	(7)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	2-4+3+2	-1 a +2	(3)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	3+4+3+1	+3 a +5	+6 a +8	(11)+9 a +12
X	Previsibilidad	2-4-4	(-6)-3 a -4	0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-4-4+1+1+1-2	(-7)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	1-4+1-4+1	(-5)0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	1+1-4-4	(-6)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	1-4-4+2+1-3+1	(-6)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	1-4-3+1	(-5)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-3-4+1-3-3+2	(-10)-9 a -14	+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-3+1-4-4+1	(-9)-5 a -10	0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	1-4+1-3	(-5)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	1+1-4+1+1-4-4+1	(-7)0 a -7	+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	2+1-4-3	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6

Anexo 37. Puesto de trabajo 13

PUESTO DE TRABAJO 13					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-3+3-2-2+3	-6 a -10	(-1) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	1+1-3-3+1	(-3) 0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	2+2-3-3+1-4	-6 a -10	(-5) 0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3+2-2+2-3	-6 a -10	(-4) 0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+1+2+1+3-3	(5)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2+2+1+2-3-3	(-3)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	3-2+3+1+4	0 a +4	(9)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	2-3+3+3	-1 a +2	(5)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	4+4+3+2	+3 a +5	+6 a +8	(13)+9 a +12
X	Previsibilidad	2-4-3	(-5)-3 a -4	0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-3-3+3+1+2-2	-4 a -9	(-2)+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	2-2+2-2+2	0 a -5	(2)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	1+1-4-4	(-6)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	2-4-4+2+2-3	(-5)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	4-4-3+1	-3 a -6	(-2)+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-3-3+2-4-2+2	-9 a -14	(-8)+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-3+1-4-4+1	(-9)-5 a -10	0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	2-2+2-3	-3 a -6	(-1)+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	1+1-4+2+2-2+2	(0) 0 a -7	+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	2+2-4-3	(-3)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6

Anexo 38. Puesto de trabajo 14

PUESTO DE TRABAJO 14					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-3+3-3-3+3	-6 a -10	(-3) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	4+4-2-2+2	0 a -5	(6) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	3-3-4+2-2	-6 a -10	(-4) 0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3+3-3+3-3	-6 a -10	(-3) 0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	2+2+1+2+3-2	+1 a +6	(8)+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2+2+3+3-3-2	(1)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	4-2+3+2+3	0 a +4	+5 a +9	(10)+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	2-2+2+2	-1 a +2	(4)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	2+2+2+2	+3 a +5	(8)+6 a +8	+9 a +12
X	Previsibilidad	2-2-2	-3 a -4	(-2) 0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-2-2+2+2+2-2	-4 a -9	(0)+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+2-2+2-2+2	0 a -5	(2)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	+2+2-2-2	-3 a -6	(0)+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+2-2-2+2+2-2	4 a -9	(0)+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	+2-2-2+2	3 a -6	(0)+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-2-2+2-2-2+2	-9 a -14	(-4)+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-2+2-2-2+2	-5 a -10	(-2) 0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+2-2+2-2	-3 a -6	+1 a -2	(2)+2 a +6
XIX	Salud	+2+2-2+2+2-2-2+2	0 a -7	(4)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	2+2-2-2	-3 a -6	(0)+1 a -2	+2 a +6

Anexo 39. Puesto de trabajo 15

PUESTO DE TRABAJO 15					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-1+2-4-1+2	-6 a -10	(-2) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	-1+1-4-2+1	(-5) 0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	2-2+1+4	-6 a -10	0 a -5	(5)+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2+2-2+3-2	-6 a -10	(-1)0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+1+2+1+1-4	(2)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-1+4+2+4-3-4	+1 a -4	(2)+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	4-2+4+2+4	0 a +4	(9)+5 a +9	(12)+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	3-2+2+2	-1 a +2	(5)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	4+4+4+4	+3 a +5	+6 a +8	(16)+9 a +12
X	Previsibilidad	2-2-2	-3 a -4	(-2)0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-2-3+1+2+2-2	-4 a -9	(-2)+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	2-2+1-2+2	0 a -5	(1)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	1+1-4-4	(-6)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	2-4-4+2+2-4	(-6)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	4-2-2+1	-3 a -6	(1)+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-2-2+1-3-2+2	-9 a -14	(-6)+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-2+3-3-3+2	-5 a -10	(-3)0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	2-2+2-2	-3 a -6	(0)+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	2+1-2+2+2-2+2	0 a -7	(3)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	2+2-4-2	-3 a -6	(-2)+1 a -2	+2 a +6

Anexo 40. Puesto de trabajo 16

PUESTO DE TRABAJO 16					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-2+2-4-2+3	-6 a -10	(-3) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	2+2-2-2+3	0 a -5	(3)+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	2-2-3+3-3	-6 a -10	(-3)0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	2+2-2+2-1	-6 a -10	0 a -5	(2)+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+2+2+2+4-2	+1 a +6	(9)+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2+4+1+1-3	(1)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	1-2+4+1+4	0 a +4	(8)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	3-2+3+2	-1 a +2	(6)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	2+2+1+2	+3 a +5	(7)+6 a +8	+9 a +12
X	Previsibilidad	2-2-3	(-3)-3 a -4	0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-2-2+2+3+2-2	-4 a -9	(1)+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	2-2+4-2+3	0 a -5	(5)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	1+1-3-3	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	3-2-2+2+2-2	-4 a -9	(1)+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	4-2-1+3	-3 a -6	+1 a -2	(4)+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-4-3+2-3-1+4	-9 a -14	(-5)+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-3+4-2-2+2	-5 a -10	(-1)0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	2-3+2-2	-3 a -6	(-1)+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	3+1-1+4+3-2-2+2	0 a -7	(8)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	4+4-1-1	-3 a -6	+1 a -2	(6)+2 a +6

Anexo 41. Puesto de trabajo 17

PUESTO DE TRABAJO 17					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-2+2-2-2+3	-6 a -10	(-1) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	2+2-3-3+1	(0) 0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	-3-3-3+2-3	(-10)-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3+2-2+2-2	(-10)-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+1+1+1+1-2	(3)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	2-4+3+2+3	+1 a -4	(6)+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	1-4+2+3	(2)0 a +4	+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	4+4+3+1	-1 a +2	(5)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	1-4-3	+3 a +5	+6 a +8	(12)+9 a +12
X	Previsibilidad	-4-4+3+2+2-3	(-4)-3 a -4	0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-2+2-1+1	-4 a -9	(0)+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	1+1-4-3	(-5)0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	3-4-2+2-3	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+1-4-3+3+2-1	-4 a -9	(-2)+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	2-4-3+2	(-3)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-4+1-4-4+1	(-10)-9 a -14	+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	2-3+2-2	(-7)-5 a -10	0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	-1-2+2-2	-3 a -6	(-1)+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	1+1-1+1+1-4-1+2	0 a -7	(2)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	2+2-2-2	-3 a -6	(0)+1 a -2	+2 a +6

Anexo 42. Puesto de trabajo 18

PUESTO DE TRABAJO 18					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-2+2-2-3+2	-6 a -10	(-3) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	1+2-3-2+1	(-1) 0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	1-1-2+1-4	(-5)-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2+3-1+3-2	-6 a -10	0 a -5	(1)+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+2+2+2+3-3	+1 a +6	(7)+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-1+3+2+2-3-2	(1)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	2-4+2+2+3	(4)0 a +4	+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	1-2+3+2	-1 a +2	(4)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	1+2+2+2	+3 a +5	(7)+6 a +8	(11)+9 a +12
X	Previsibilidad	2-3-3	(-4)-3 a -4	0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-3-3+3+2+1-1	-4 a -9	(-1)+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	-2+2-2+2	(0)0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	1+2-2-2	-3 a -6	(-1)+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	2-2-3+2+2-3	-4 a -9	(-2)+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	2-2-3+2	-3 a -6	(-1)+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	1-2+3-1-3+3	-9 a -14	(1)+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-1+1-3-4+4	-5 a -10	(-3)0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	2-2+2-2	-3 a -6	(0)+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	1+2-2+2+1-2-2+2	0 a -7	(2)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	2+1-4-2	(-3)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6

Anexo 43. Puesto de trabajo 19

PUESTO DE TRABAJO 19					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-3+1-2-2+1	-6 a -10	(-5) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	2+3-3-2+4	0 a -5	(4) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	3-4-2+2-3	6 a -10	(-4) 0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-1+1-3+2-2	-6 a -10	(-3) 0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+2+1+2+4-2	+1 a +6	(8)+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-3+1+2+2-2-4	(-4)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	1-2+4+3+3	0 a +4	(9)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	4-2+4+2	-1 a +2	+3 a +6	(8)+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	4+4+4+4	+3 a +5	+6 a +8	(16)+9 a +12
X	Previsibilidad	3-2-3	-3 a -4	(2) 0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-2-2+2+2+2-2	-4 a -9	(0)+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	4-2+3-3+3	0 a -5	(5)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	3+3-4-3	-3 a -6	(-1)+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	2-2-1+2+1+2-3	-4 a -9	(1)+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	1-3-2+4	-3 a -6	(0)+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-3-2+2+4-2-1	-9 a -14	(-6)+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-3+1-3-2+3	-5 a -10	(-4) 0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	4-4+2-3	-3 a -6	(-1)+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	2+1-2+3+2-2+4	0 a -7	(6)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	1+1-4-3	(-5)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6

Anexo 44. Puesto de trabajo 20

PUESTO DE TRABAJO 20					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-3+1-4-2+1	(-7)-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	1+1-4-4+2	(-4) 0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	1-3-4+2-3	(-7)-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3+3-3+2-3	-6 a -10	(-4)0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+1+1+1+2-4	(2)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-3+2+2+1-3-2	(-3)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	1-2+3+2+2	0 a +4	(6)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	2-2+2+2	-1 a +2	(4)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	2+2+2+2	+3 a +5	(8)+6 a +8	+9 a +12
X	Previsibilidad	3-2-3	-3 a -4	(-2)0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-4-4+1+1+2-4	(-8)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	2-2+2-3+2	0 a -5	(1)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	1+1-4-4	(-6)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	1-1-4+1+2-3	(-4)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	4-4-3+4	-3 a -6	(1)+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-3-2+2-3-2+2	-9 a -14	(-6)+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4+1-4-3+4	(-6)-5 a -10	0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	1-3+1-3	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	1+1-1+1+1-1-3+1	(0)0 a -7	+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	1+1-4-1	(-3)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6

Anexo 45. Puesto de trabajo 21

PUESTO DE TRABAJO 21					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-1+2-3-2+3	-6 a -10	(-1) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+2+2-3-2+3	0 a -5	(2)+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+2-2-2+2-2	(-6)-6 a -10	(-2)0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2+3-3+2-4	-6 a -10	(-2)0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1+2+3+4+1-1	+1 a +6	(10)+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2+2+2+2-2-2	(-0)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+2-2+2+2+2	0 a +4	(6)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+3-3+3+3	-1 a +2	(6)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+2+3+2+1	+3 a +5	(8)+6 a +8	+9 a +12
X	Previsibilidad	+1-2-3	(-4)-3 a -4	0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-1-1+1+1+1-2	-4 a -9	(-1)+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+2-1+2-1+2	0 a -5	(4)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	+2+1-3-4	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+1-1-1+2+2-1	(-6)-4 a -9	(2)+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	+1-1-2+1	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-1-2+1-2-1+2	-9 a -14	+3 a -8	(-3)-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-1+2-2-2+2	-5 a -10	(-1)0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+1-2+1-2	-3 a -6	(-2)+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	+1+1-1+1+1-2-1+2	0 a -7	(2)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+2+2-2-2	-3 a -6	(0)+1 a -2	+2 a +6

Anexo 46. Puesto de trabajo 22

PUESTO DE TRABAJO 22					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-2+3-2-3+2	-6 a -10	(-1) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+1+2-2-2+2	0 a -5	(1) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+1-2-1+2-2	-6 a -10	(-2) 0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2+2-3+1-2	-6 a -10	(-4) 0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1+1+1+1+1-2	(3)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2+1+2+1-2-3	(-3)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+2-2+3+2+4	0 a +4	(9)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+2-2+2+2	-1 a +2	(4)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+2+3+2+2	+3 a +5	+6 a +8	(9)+9 a +12
X	Previsibilidad	+1-2-2	(-3)-3 a -4	0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-2-3+4+4+4-2	-4 a -9	+2 a -3	(5)+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+1-2+2-2+2	0 a -5	(1)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	+1+2-2-2	-3 a -6	(-1)+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+1-2-3+2+2-2	(-6)-4 a -9	(-2)+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	+1-2-3+2	-3 a -6	(-2)+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-1-2+3-2-3+2	-9 a -14	+3 a -8	(-3)-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-2+1-2-2+2	-5 a -10	(-3) 0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+1-2+2-2	-3 a -6	(-1)+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	+1+2-2+1+1-2-1+3	0 a -7	(3)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+2+2-2-2	-3 a -6	(0)+1 a -2	+2 a +6

Anexo 47. Puesto de trabajo 23

PUESTO DE TRABAJO 23					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-4+1-2-2+1	(-6)-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	+1+2-2-2+1	(0) 0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	+2-3-2+2-2	-6 a -10	(-3)0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2+2-2+1-2	-6 a -10	(-3)0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	+1+1+1+1+2-1	(4)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2+2+1+2-3-2	+1 a -4	(5)+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	+2-1+3+3+2	0 a +4	(9)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	+1-2+2+2	-1 a +2	(3)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	+2+2+3+1	+3 a +5	(8)+6 a +8	(11)+9 a +12
X	Previsibilidad	+2-2-2	-3 a -4	(-2)0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-2-3+1+2+1	-4 a -9	(-1)+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	+1-2+1-2+3	0 a -5	(1)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	+1+2-2-2	-3 a -6	(-1)+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	+2-2-2+2+2-2	(-6)-4 a -9	(0)+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	+1-2-2+4	-3 a -6	(1)+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-1-2+2-2-2+2	-9 a -14	+3 a -8	(-3)-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-2+4-2-2+2	-5 a -10	(0)0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	+1-2+2-2	-3 a -6	(-1)+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	+1+1-1+2+1-1-1+2	0 a -7	(4)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	+2+4-2-2	-3 a -6	(-2)+1 a -2	+2 a +6

Anexo 48. Puesto de trabajo 24

PUESTO DE TRABAJO 24					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-3+1-4-4+1	(-9)-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	1+ 4-4-2+1	(0) 0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	3-2+3+3-3	(-6)-6 a -10	0 a -5	(4)+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3+2-3+1-1	-6 a -10	(-4)0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+1+2+4+2-3	+1 a +6	(7)+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-3+2+2+1-3-2	(-3)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	1-2+3+2+2	0 a +4	(6)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	2-2+2+2	-1 a +2	(4)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	3+2+3+2	+3 a +5	+6 a +8	(10)+9 a +12
X	Previsibilidad	1-4-3	(-6)-3 a -4	0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-3-4+1+1+2-3	(-6)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	2-1+2-1+1	0 a -5	(3)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	1+1-3-3	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	1-4-3+1+1-2	(-6)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	2-4-3+1	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-3-3+1-3-3+2	-9 a -14	+3 a -8	(-3)-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4+1-4-4+1	(-10)-5 a -10	0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	1-3+1-3	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	1+1-1+1+1-1-3+1	(0)0 a -7	+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	1+1-4-1	(-3)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6

Anexo 49. Puesto de trabajo 25

PUESTO DE TRABAJO 25					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-3+2-3-2+1	-6 a -10	(-5) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	2+3-2-3+3	0 a -5	(3) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	2-1-3+4-2	-6 a -10	(0) 0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2+2-1+2-2	-6 a -10	(-2) 0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	2+2+1+1-2	(4)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2+2+1+2-4-2	(-3)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	2+4-1+2+2	0 a +4	(9)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	2+2+4+2	-1 a +2	(5)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	2+2+2+3	+3 a +5	+6 a +8	(10)+9 a +12
X	Previsibilidad	3-2-3	-3 a -4	(-2) 0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-2-3+2+3+2-3	-4 a -9	(-1)+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	4-2+3-3+3	0 a -5	(5)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	3+3-3-3	-3 a -6	(0)+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	2-2-1+2+1-2	-4 a -9	(0)+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	2-3-3+2	-3 a -6	(-2)+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-3-2+2-4-2+1	-9 a -14	(-8)+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4+4-2-3+2	-5 a -10	(-3) 0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	4-3+2-2	-3 a -6	(1)+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	2+1-2+2+2-2+4+2	0 a -7	+1 a +8	(9)+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	1+2-4-3	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6

Anexo 50. Puesto de trabajo 26

PUESTO DE TRABAJO 26					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-2+2-2-2+2	-6 a -10	(-2) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	2+2-2-2+2	0 a -5	(2)+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	2-2-2+2-2	-6 a -10	(-2)0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3+2-2+2-2	-6 a -10	(-3)0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+1+1+1+1-1	(4)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-4+1+2+4-3-2	(-2)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	2-4+3+2+2	0 a +4	(5)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	1-4+2+3	(2)-1 a +2	+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	4+4+3+1	+3 a +5	+6 a +8	(12)+9 a +12
X	Previsibilidad	2-2-3	(-3)-3 a -4	0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-4-4+3+2+2-3	(-4)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	2-2+2-1+1	0 a -5	(2)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	1+1-4-3	(-5)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	3-4-2+2+3-2	-4 a -9	(0)+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	4-3-3+3	-3 a -6	(1)+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-4-2+2-2-2+2	-9 a -14	(-6)+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-2+2-2-2+2	-5 a -10	(-2)0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	1-2+2-2	-3 a -6	(-1)+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	1+1-1+1+1-1-4+4	0 a -7	(2)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	2+2-2-2	-3 a -6	(0)+1 a -2	+2 a +6

Anexo 51. Puesto de trabajo 27

PUESTO DE TRABAJO 27					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-3+2-4-3+2	(-6)-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	2+2-2-2+2	0 a -5	(2)+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	2-2-2+2-2	-6 a -10	(-2)0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3+2-3+3-2	-6 a -10	(-3)0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+2+1+1+1-4	(2)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-4+1+1+1-1-4	(-6)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	2-2+2+2+4	0 a +4	(8)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	2-1+1+2	-1 a +2	(4)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	3+4+4+1	+3 a +5	+6 a +8	(12)+9 a +12
X	Previsibilidad	3-2-2	(-3 a -4	(-1)0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-2-4+1+2+2-3	-4 a -9	(2)+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	2-1+2-1+1	0 a -5	(3)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	1+1-4-4	(-6)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	1-4-4+1+2-4	(-8)-4 a -9	+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	1-4-4+1	(-6)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-4-4+1-4-2+2	(-11)-9 a -14	(-6)+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-4+1-4-2+1	(-8)-5 a -10	0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	1-4+1-4	(-6)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	1+1-4+1+2-1-2+2	(0)0 a -7	+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	1+2-4-2	(-3)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6

Anexo 52. Puesto de trabajo 28

PUESTO DE TRABAJO 28					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-3+2-2-2+3	-6 a -10	(-2) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	2+2-2-3+2	0 a -5	(1) +1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	3-2-3+3-2	-6 a -10	(-1) 0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-3+2-2+1-1	-6 a -10	(-3) 0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	2+3+3+2+4-2	+1 a +6	(12)+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2+4+1+3-2-1	+1 a -4	(3)+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	2-2+4+2+3	0 a +4	(9)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	3-3+2+2	-1 a +2	+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	2+2+2+2	+3 a +5	(8)+6 a +8	+9 a +12
X	Previsibilidad	2-2-2	-3 a -4	(-2) 0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-2-2+3+2+2-2	-4 a -9	(-1)+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	2-3+4-3+1	0 a -5	(1)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	1+3-3-3	-3 a -6	(-2)+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	3-2-2+2+2-2	-4 a -9	(1)+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	4-2-3+1	-3 a -6	(0)+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-4-3+2-3-1+4	-9 a -14	(-5)+3 a -8	-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-3+4-2-2+2	-5 a -10	(-1) 0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	2-3+2-3	-3 a -6	(-2)+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	3+1-4-1+4+2-2+2	0 a -7	(5)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	4+4-1-1	-3 a -6	+1 a -2	(6)+2 a +6

Anexo 53. Puesto de trabajo 29

PUESTO DE TRABAJO 29					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-3+3-2-2+3	-6 a -10	(-1) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	1+1-3-3+1	(-3) 0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	2-3-3+1-4	(-7)-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2+2-2+3-1	-6 a -10	(0)0 a -5	+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+2+1+3+3-4	(6)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-2+2+1+3-2-2	(0)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	3-2+2+1+4	0 a +4	(8)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	2-2+2-2	(0)-1 a +2	(5)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	2+4+4+3	+3 a +5	+6 a +8	(13)+9 a +12
X	Previsibilidad	2-2-2	-3 a -4	(-2)0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-4-3+3+3+1-2	-4 a -9	(-2)+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	2-3+3-2+2	0 a -5	(2)+1 a +5	+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	2+1-4-4	(-5)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	2-2-4+4+2-2	-4 a -9	(0)+2 a -3	+3 a +9
XV	Integración en la profesión	3-4-4+3	3 a -6	(-2)+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-1-3+3-3-2+2	-9 a -14	+3 a -8	(-4)-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-2+3-1-4+4	-5 a -10	(0)0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	1-2+2-2	-3 a -6	(-1)+1 a -2	+2 a +6
XIX	Salud	3+1-1+4+2-2-2+2	0 a -7	(7)+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	2+1-3-4	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6

Anexo 54. Puesto de trabajo 30

PUESTO DE TRABAJO 30					
FACTOR		ITEMS Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)	VALORACION DEL RIESGO		
			BAJO	MEDIO	ALTO
			Valores entre:		
I	Influencia en el trabajo	-3+3-2-2+2	-6 a -10	(-2) 0 a -5	+1 a +5
II	Apoyo social en el trabajo	1+1-4-4+1	(-5) 0 a -5	+1 a +5	+6 a +10
III	Refuerzo	1-4-3+2-3	(-7)-6 a -10	0 a -5	+1 a +5
IV	Calidad de liderazgo	-2+3-2+3-1	-6 a -10	0 a -5	(1)+1 a +5
V	Violencia y conflicto	1+1+1+1+3-3	(4)+1 a +6	+7 a +12	+13 a +19
VI	Exigencias cuantitativas	-3+3+1+2-3-3	(-3)+1 a -4	+2 a +7	+8 a +14
VII	Exigencias cognitivas	1-3+4+1+3	0 a +4	(6)+5 a +9	+10 a +15
VIII	Exigencias emocionales	2-1+1+1	-1 a +2	(3)+3 a +6	+7 a +11
IX	Exigencias sensoriales	2+2+2+2	+3 a +5	(8)+6 a +8	+9 a +12
X	Previsibilidad	2-2-3	(-3)-3 a -4	0 a -2	+1 a +2
XI	Rol en la organización	-3-3+4+1+1-1	-4 a -9	(-1)+2 a -3	+3 a +9
XII	Conflicto de rol	4-2+4-2+4	0 a -5	+1 a +5	(8)+6 a +10
XIII	Sentido del trabajo	1+1-2-4	(-4)-3 a -6	+1 a -2	+2 a +6
XIV	Posibilidades de desarrollo	3-2-2+3+4-1	-4 a -9	+2 a -3	(5)+3 a +9
XV	Integración en la profesión	2-2-3+4	-3 a -6	(1)+1 a -2	+2 a +6
XVI	Competencia y eficacia	-2-1+4-4-2+3	-9 a -14	+3 a -8	(-2)-2 a -4
XVII	Satisfacción con el trabajo	-1+4-3-3+3	-5 a -10	(0)0 a -4	+1 a +5
XVIII	Doble presencia	2-2+3-1	-3 a -6	+1 a -2	(2)+2 a +6
XIX	Salud	1+1-2+1+1-1-2+1	(0)0 a -7	+1 a +8	+9 a +17
XX	Seguridad en el trabajo	1+2-2-2	-3 a -6	(-1)+1 a -2	+2 a +6